Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 129 del 5 giugno 1998 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 5 giugno 1998** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 106

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, dirigenza, quadriennio normativo 1994-97 e primo biennio economico 1994-95, sottoscritto il 5 marzo 1998.

Contratto collettivo nazionale di lavoro istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, dirigenza, secondo biennio economico 1996-97, sottoscritto il 5 marzo 1998.

Contratto collettivo nazionale di lavoro EUR, dirigenza - quadriennio normativo 1994-97 e biennio economico 1994-95, sottoscritto il 4 marzo 1998.

Contratto collettivo nazionale di lavoro UNIONCAMERE, personale livelli - biennio economico 1996-97, sottoscritto il 6 marzo 1998.

Contratto collettivo nazionale di lavoro ICE, dirigenza - biennio economico 1996-97, sottoscritto il 12 marzo 1998.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente dipendente dagli enti lirico sinfonici relativo al biennio economico 1996-97, sottoscritto il 24 marzo 1998.

Accordo successivo per il personale dell'Amministrazione civile dell'interno, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 maggio 1995 del comparto «Ministeri», sottoscritto il 26 febbraio 1998.

Accordo successivo per l'applicazione sperimentale degli articoli 27, quarto comma, e 77, del contratto collettivo nazionale di lavoro Scuola, sottoscritto il 26 febbraio 1998.

Accordo successivo ai sensi degli articoli 21, comma 5, e 45, comma 6, del comparto «Aziende», sottoscritto il 26 febbraio 1998.

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione dirigenza, quadriennio normativo 1994-97 e primo biennio economico 1994-95, sottoscritto il 5 marzo 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della delibera del Consiglio dei Ministri in data 20 novembre 1997, con la quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del quadriennio 1994-1997 per il personale del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione ricompreso nell'area della dirigenza e relative specifiche tipologie professionali;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo CCNL e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 5 marzo 1998 alle ore 10, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), rappresentata dai componenti del Comitato Direttivo ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria:

Confederazioni: CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CIDA, UGL, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI, * USPPI.

Organizzazioni sindacali di categoria: SNUR/CGIL, CISL/RICERCA, UIL/FUR, ANPRI/EPR.

* Ammessa con riserva.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quadriennio 1994-1997 per il personale del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione ricompreso nell'area della dirigenza e relative specifiche tipologie professionali.

Al testo contrattuale viene allegato il Codice di Comportamento.

ARAN
Agenzia per la Rappresentanza Negoziale
delle Pubbliche Amministrazioni

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali

SEZIONE I

Disposizioni Generali Comuni

TITOLO I

Norme generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica al personale con qualifica di dirigente con esclusione di quello appartenente al I livello professionale, e ai ricercatori e tecnologi - compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo determinato - appartenenti ai primi tre livelli professionali, dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui all'art. 8 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, ivi compreso il personale che presta la propria attività nelle predette Istituzioni ed Enti con le modalità previste dall'art.13 comma 3, del D.P.C.M. 593/93.

2. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29 del 1993.

3. Al personale di cui al comma 1 soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.

4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale di cui al comma 1 dipendente dagli Enti di Ricerca e Sperimentazione istituiti, anche a seguito di soppressioni, fusioni, scorpori, trasformazioni e riordini, dopo l'adozione del DPCM 593/93.

5. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come "Enti".

6. In ragione delle distinte attribuzioni e responsabilità dei dirigenti amministrativi da una parte e delle specifiche tipologie professionali dei ricercatori e tecnologi dall'altra, il presente CCNL, oltre alla disciplina comune, comprende, per le materie che richiedono una disciplina distinta, due sezioni, dedicate rispettivamente ai dirigenti amministrativi, e ai ricercatori e tecnologi.

7. Il riferimento al personale di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto relativo alla disciplina comune come "personale". Il riferimento ai ricercatori e tecnologi appartenenti ai primi tre livelli professionali di cui al comma 1 è riportato nel testo della sezione seconda del presente contratto come "ricercatori/e e/o tecnologi/o".

8. Ai ricercatori e tecnologi con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico normativo previsto dal presente contratto per i ricercatori e tecnologi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente CCNL decorre dall'1 gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta. In caso di disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, le disposizioni contrattuali continuano ad applicarsi fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici del CCNL decorrono, salvo diversa previsione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza degli Enti da parte dell' A.RA.N.

3. Gli Enti sono tenuti ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del Contratto Nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, nè procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

7. In deroga al comma 1 il presente contratto scade, per la parte economica, il 31.12.1995, e, per la parte normativa, il 31.12.1997, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

CAPO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 3

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro e costituito e regolato da contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative dell'Unione Europea.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

A) per i dirigenti:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione;

A) per i ricercatori e tecnologi:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) il profilo e livello professionale e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;

d) la sede di prima destinazione;
e) la tipologia del rapporto di lavoro;
f) il termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai Contratti Collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del rapporto di lavoro e i termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso.
Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D. Lgs. 29 del 1993, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per il nuovo Ente.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Nelle ipotesi nelle quali è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia, rispettivamente per i dirigenti e per i ricercatori e tecnologi, della qualifica ovvero del profilo e livello acquisiti, nonché della corrispondente retribuzione.

7. I contratti individuali sostituiscono, per le assunzioni effettuate dopo la stipulazione del CCNL, i provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto.

SEZIONE II

Dirigenza Amministrativa

TITOLO I

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 4

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

2. Il periodo di prova e sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo al dirigente compete lo stesso trattamento economico previsto per il dirigente non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 11.

3. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del dirigente non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il dirigente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

9. Al dirigente già in servizio presso Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente italiano o degli altri Stati membri dell'Unione Europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del dirigente neo assunto.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 5

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Art. 6

Mense e servizi sostitutivi

1. Per il dirigente che effettua un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dirigente effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti .

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dirigenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo complessivo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

4. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dirigenti che prevedono, sulla base di apposite dichiarazioni, di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2; l'utilizzo del buono pasto in conformità alle previsioni verrà verificato dai competenti organi di ciascun Ente.

5. I dirigenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I dirigenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

6. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

7. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

8. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti .

Art. 7

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dirigente spetta la normale retribuzione, ivi compresi gli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937, per i dirigenti in servizio al momento della stipulazione del CCNL; per i dirigenti assunti dopo la stipulazione del CCNL e per i primi tre anni di servizio la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle predette due giornate.

3. Nel caso in cui presso l'Ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su 5 giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 2 sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dirigente che ha usufruito delle assenze di cui all'art. 8 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare.

8. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare ed organizzare le proprie ferie, in accordo con il vertice della struttura, in modo da garantire, durante la propria assenza, la continuità della attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio.

9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro 31 agosto dell'anno successivo.

11. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Ente, producendo la relativa documentazione sanitaria.

12. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettante, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

14. Al dirigente che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 230/95.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 8

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi: giorni otto all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari: tre giorni all'anno;

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresi gli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato

5. Le assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del dirigente alle attività delle Associazioni di volontariato.

Art. 9

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano al dirigente le disposizioni della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto da tali disposizioni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze per le quali spetta il relativo trattamento. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di assenza retribuita.

2. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 8, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 10

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del Testo Unico approvato con DPR 10 gennaio 1957, n.3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il dirigente può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 11 e 12.

Art. 11

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. In tali ipotesi, qualora il dirigente lo richieda, l'Ente ha facoltà di procedere, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 2, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente assente per malattia è costituito:
a) per i primi 9 mesi di assenza, dalla intera retribuzione, comprensiva degli elementi retributivi correlati alla posizione ed al risultato;
b) per i successivi 3 mesi di assenza dal 90% della retribuzione prevista dalla lettera a);
c) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto dal 50% della retribuzione prevista dalla lettera a).

7. Il dirigente si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione laddove richiesta.

8. L'Ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine della rivalsa da parte di quest'ultimo nei confronti del terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 12

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica, e all'intera retribuzione.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione per tutti i periodi di conservazione del posto.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR 411/76 e DPR 509/76 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 13

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali vengono attribuiti, come previsto dal D.Lgs. 29/93, in relazione alle posizioni organizzative, autonomamente individuate dagli Enti, sulla base di criteri formulati in via preventiva e generale, nel rispetto dei principi stabiliti

dall'art. 19 del D. Lgs. 29/93; tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, seguita, su richiesta, da incontro.

2. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, l'Ente tiene conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico.

4. la revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può aver luogo solo per ragioni organizzative o in seguito all'accertamento di risultati negativi di gestione o alle inosservanze delle direttive impartite, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 29/93.

5. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atto scritto e motivato, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'Ente, come previsto al comma 1.

Art. 14

Valutazione dei dirigenti

1. Ciascun Ente definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall' Ente anche tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o servizi di controllo interno di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/93.

2. Ciascun Ente determina in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, seguita , su richiesta, da incontro.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto, delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in relazione agli obiettivi ed essi assegnati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato il quale può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

6. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione, accertati come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 29/93, possono comportare, a seconda della gravità dello scostamento:
a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e valore economico inferiore;
b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

7. in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, si applica l'art.18, comma 2.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del D. Lgs. 29/93, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

CAPO V

Istituti di peculiare interesse

Art. 15

Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento strumenti permanenti finalizzati al costante adeguamento delle competenze manageriali della dirigenza.

2. Ciascun Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, definisce le politiche di aggiornamento e formazione.
Le iniziative formative sono realizzate in coerenza con criteri generali, oggetto di contrattazione decentrata.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione decentrata come previsto all'art. 67, comma 1, lettera b).

4. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo riferito ai dirigenti, pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, ad almeno un punto percentuale del monte retributivo stesso.

5. Le iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di

collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione e aggiornamento può essere prevista la partecipazione di dirigenti a stages presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

6. Gli Enti concordano con i dirigenti interessati la partecipazione alle iniziative di aggiornamento e formazione professionale tenuto conto delle esigenze organizzative delle diverse strutture.

7. I dirigenti che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione.

8. La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dagli stessi dirigenti interessati. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente e, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

9. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento da parte dei dirigenti degli Enti è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di L. 100.000 lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di lire 200.000.

Capo VI

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 16

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 11 e 12 del presente contratto ha luogo:

a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'Ente;
d) per decesso del dirigente.

Art. 17

Obblighi delle parti

1. In caso di recesso del dirigente questi deve darne comunicazione per iscritto all'Ente, rispettando i termini di preavviso.

2. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 18

Recesso dell'Ente

1. Il recesso dell'Ente va comunicato per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi, e rispettando i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del C.C., può avvenire per fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, puo disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata prevista dall'art. 20, comma 9, del D. Lgs. 29/93, accertata secondo le procedure di cui all'art. 14, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 19. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 14.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

7. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art.19, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

Art. 19

Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente può ricorrere al collegio di conciliazione di cui al comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato dal dirigente ricorrente che lo indica nel ricorso di cui al comma 1; un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso; i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione, per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

6. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente, e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.

7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

8. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto;

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione della retribuzione di risultato.

11. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 8 e 9.

12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 31.12.97, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro - restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 8 e 9 - nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. **20** ovvero ingiustificato.

14. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D. Lgs. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 20

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti d'impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato , senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 c.c., salvo quanto previsto dagli artt. 11, comma 3, e 12, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a), si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 21

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavóro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere dal rapporto, con le modalità di cui all'art. 18.

4. Al dirigente sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "perchè l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione, ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 22

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Per il dirigente che richieda, in base all'art. 6 comma 7 del D.Lgs.29/93, il trasferimento ad altro Ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nullaosta dell'Ente di appartenenza e sostituito dal preavviso, di 4 mesi, salvo autorizzazione dello stesso Ente di appartenenza al trasferimento entro termini più brevi.

10. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 19, per un periodo pari ai mesi cui e correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 9, senza obbligo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

TITOLO II

Trattamento economico

Art. 23

Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale si articola nelle seguenti voci:

1. stipendio tabellare;
2. indennità integrativa speciale;
3. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4. retribuzione di posizione;
5. retribuzione di risultato;
6. assegni familiari, ove spettanti.

Art. 24

Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica (livello III) viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 240.000; con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex seconda qualifica (livello II) viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 279.000.

2. Con decorrenza 1 dicembre 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica e nella ex seconda qualifica viene corrisposto un ulteriore incremento mensile lordo di L. 240.000.

3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale e sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

Art. 25

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 24 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dell'articolo 24 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria di cui agli articoli 26 e seguenti è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 26

Retribuzione accessoria

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, nella "retribuzione di posizione", finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella "retribuzione di risultato", diretta ad apprezzare l'impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulla disponibilità di un fondo annualmente precostituito presso ciascun Ente. La somma delle erogazioni non può eccedere detta disponibilità.

3. Le norme che regolano i previgenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1, la cui disciplina sarà stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

Art. 27

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

Con decorrenza da stabilirsi in sede di CCNL per il biennio 1996 - 97 è istituito in ciascun Ente di cui all'art. 1 comma 1, per il personale della qualifica unica dirigenziale, un fondo per la retribuzione accessoria.

1. Le modalità per il relativo finanziamento saranno stabilite nel CCNL relativo al biennio 1996- 97.

Art. 28

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3, del D. Lgs. 29/93, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai pregressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, nonché della 13ª mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art 27, secondo le modalità indicate dai successivi commi 4 e 5.

4. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene attribuito al fondo di cui all'art. 27, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla frazione di tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 27 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua.

6. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo, saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 26.

Art. 29

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Ciascun Ente determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 29/93. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'Amministrazione, nonchè al grado di complessità e di responsabilità connesse.

2. Entro i limiti della dotazione annuale della quota del fondo destinata a corrispondere la retribuzione di posizione, di cui all'art. 30, ciascun Ente attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati nel medesimo art. 30. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa degli Enti interessati.

Art. 30

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione del dirigente, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascun Ente, è definita entro i valori annui fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 1996/1997, per ciascuna delle seguenti tipologie:

a) posizioni dirigenziali connotate da responsabilità riferite a direzione di strutture e uffici di elevata complessità e/o implicanti il coordinamento di distinte e complesse tipologie di attività.

b) posizioni dirigenziali riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture, graduate in relazione all'ampiezza dell'autonomia gestionale attribuita, ed all'entità delle risorse umane, economiche e strumentali assegnate.

2. L'inserimento delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma 1 viene operata dagli Enti sulla base dei seguenti indicatori:

a) grado di rilevanza delle competenze e responsabilità che connotano la posizione nell'ambito del sistema organizzativo;

b) entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;

c) livello di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996-1997 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 31

Retribuzione di risultato

1. La quota del fondo per la retribuzione accessoria destinata alla retribuzione di risultato, la cui entità verrà definita nel CCNL relativo al biennio 1996-97, è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obbiettivi prestabiliti e alla qualità della prestazione individuale.

2. Tra i fattori di valutazione per l'attribuzione delle disponibilità di cui al comma 1, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche e le metodologie valutative adottate da ciascun Ente e nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione collettiva nazionale, a partire da quella relativa al biennio economico 1996/97, vi e il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto anche della capacità del dirigente di far fronte, pure in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura.

Art. 32

Norma finale sulla retribuzione accessoria

1. La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 30 e 31 non e cumulabile con altri compensi corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Art. 33

Riutilizzo delle risorse della retribuzione accessoria

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 26 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riutilizzate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

SEZIONE III

Ricercatori e tecnologi

TITOLO I

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 34

Periodo di prova

1. Il ricercatore o tecnologo, e soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

2. Il periodo di prova e sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il ricercatore o tecnologo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In tale periodo al ricercatore o tecnologo compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale della presente sezione non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 43.

3. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del ricercatore o tecnologo non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il ricercatore o tecnologo si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al ricercatore o tecnologo la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il ricercatore o tecnologo proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, e restituito al livello e profilo di provenienza.

9. Al ricercatore o tecnologo già in servizio presso Enti del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione Europea, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del ricercatore e tecnologo del terzo livello professionale neo assunto.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 35

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.

2. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio e assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all' orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

3. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

4. I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a .60 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro indicato al punto 1) in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera utilizzando le strutture dell'Ente, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte dell'Ente, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione all'Ente medesimo da parte dell'interessato.

5. Le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli articoli 42 e 43, al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

6. E' ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto al comma 5.

7. Le parti si impegnano a integrare il presente contratto disciplinando specifiche modalità di gestione del tempo di lavoro di ricercatori e tecnologi che prevedano il superamento dell'orario di lavoro di cui al comma 1), da applicare in via sperimentale agli Enti del comparto. La trattativa avrà inizio entro il 30 settembre 1997.

Art. 36

Mense e servizi sostitutivi

1. Per il ricercatore o tecnologo che effettua un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il ricercatore o tecnologo effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti .

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico del ricercatore o tecnologo, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo complessivo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

4. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli ricercatori e tecnologi che prevedono, sulla base di apposite dichiarazioni, di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2; l'utilizzo del buono pasto in conformità alle previsioni verrà verificato dai competenti organi di ciascun Ente.

5. I ricercatori o tecnologi in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I ricercatori o tecnologi degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

6. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

7. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

8. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti .

Art. 37

Diritti

1. Gli Enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca affidatagli.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca; e assicurano che la gestione dei

progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.

5. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

6. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli Enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica. Le parti si impegnano ad aggiornare la disciplina della materia, in particolare per quanto attiene agli aspetti economici connessi alla tutela ed allo sfruttamento dei diritti di invenzione e all'esigenza di prevedere, nel rispetto delle strategie dell'Ente, forme di riconoscimento economico a favore dell'inventore correlate ai proventi dell'invenzione. La trattativa dovrà avere inizio entro il 30/9/97. .

8. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di integrare il presente articolo prevedendo forme di tutela della libertà di coscienza ove ostino allo svolgimento dell'attività motivate ragioni etiche. La trattativa dovrà avere inizio entro il 30/9/97.

Art. 38

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il ricercatore e tecnologo ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937, per i ricercatori e tecnologi in servizio al momento della stipulazione del CCNL; per i ricercatori e tecnologi assunti dopo la stipulazione del CCNL e per i primi tre anni di servizio la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle predette due giornate.

3. Nel caso in cui presso l'Ente o la struttura cui il ricercatore e tecnologo presta servizio l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al ricercatore e tecnologo sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il ricercatore e tecnologo presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il ricercatore e tecnologo che ha usufruito delle assenze di cui all'art. 39 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare.

8. Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare ed organizzare le proprie ferie, tenendo conto delle esigenze della struttura e del servizio, in modo da garantire, comunque, l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.

9. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il ricercatore e tecnologo ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il ricercatore e tecnologo ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.

11. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del ricercatore e tecnologo informare tempestivamente l'Ente, producendo la relativa documentazione sanitaria.

12. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

14. Al ricercatore e tecnologo che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 230/95.

15. Nell' ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale il ricercatore o tecnologo opera qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell'Ente lo stesso comunica all'Ente il proseguimento e la sede dell'attività.

CAPO III

Sospensione della prestazione

Art. 39

Assenze retribuite

1. Il ricercatore e tecnologo può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari: tre giorni all'anno.

2. Il ricercatore e tecnologo ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza del ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione fondamentale ed accessoria.

5. Le assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il ricercatore e tecnologo ha, altresì, il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione di cui al comma 4, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del ricercatore e tecnologo alle attività delle Associazioni di volontariato.

Art. 40

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano al ricercatore e tecnologo le disposizioni della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto da tali disposizioni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerate assenze per le quali spetta il relativo trattamento. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di assenza retribuita.

3. Le assenze di cui al comma 1 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 39, comma 3, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 41

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il ricercatore o tecnologo può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 42 e 43.

Art. 42

Assenze per malattia

1. Il ricercatore e tecnologo non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al ricercatore e tecnologo che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. In tali ipotesi, qualora il ricercatore e tecnologo lo richieda, l'Ente ha facoltà di procedere, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di accertare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica.a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 2, il ricercatore e tecnologo sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al ricercatore e tecnologo l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al ricercatore e tecnologo assente per malattia è costituito:

a) per i primi 9 mesi di assenza, dall'intera retribuzione fondamentale ed accessoria;

b) per i successivi 3 mesi di assenza, dal 90 % della retribuzione di cui alla lettera a);

c) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1, al 50 % del a retribuzione di cui alla lettera a).

7. Il ricercatore e tecnologo si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente richiesta.

8. L'Ente puo disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il ricercatore e tecnologo e tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine della rivalsa da parte di quest'ultimo nei confronti del terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 43

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio sul lavoro, il ricercatore e tecnologo ha diritto alla conservazione del posto e all'intera retribuzione di cui all' art. 42, comma 6, lettera a), fino a completa guarigione clinica.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al ricercatore e tecnologo spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 42, comma 6, lettera a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR 411/76 e DPR 509/79 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Istituti di peculiare interesse

Art. 44

Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento, sia attivi che passivi, un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività professionale ed all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

2. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci stessi vengano previsti appositi stanziamenti nella misura indicativamente del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1 % del monte retributivo stesso.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione decentrata come previsto all'art. 67, comma 1, lettera b).

4. Iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati. Nell'ambito delle attività di formazione puo essere previsto l'invio di ricercatori e tecnologi per stages presso istituzioni, strutture di ricerca, industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

5. Gli Enti concordano con i ricercatori e tecnologi interessati, sulla base delle proposte presentate dagli stessi, la partecipazione ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale. I ricercatori e tecnologi che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione. Per gli stages di cui al comma 4 può essere previsto un contributo alle spese di soggiorno a carico degli Enti.

6. Per iniziative non concordate può essere previsto un contributo a carico degli Enti, subordinato alla effettiva connessione dell'iniziativa stessa con gli obiettivi di ricerca dell'Ente.

7. Il ricercatore o tecnologo può partecipare, senza oneri per l'Ente, a iniziative di formazione e aggiornamento che siano in linea con le finalità indicate al comma 1, per un periodo massimo di 100 ore annuali.

8. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento svolta presso gli Enti del Comparto da parte di ricercatori e tecnologi degli Enti stessi, è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 2, con un compenso orario di L. 100.000 lorde. La misura di detto compenso orario puo essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di lire 200.000.

Capo V

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 45

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 42 e 43 del presente contratto ha luogo:

a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
b) per recesso del ricercatore o tecnologo;
c) per recesso dell'Ente;
d) per decesso del ricercatore o tecnologo.

Art. 46

Obblighi delle parti

1. In caso di recesso del ricercatore o tecnologo, questi deve darne comunicazione per iscritto all'Ente, rispettando i termini di preavviso.

2. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e di quiescenza, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista.

Art. 47

Recesso dell'Ente

1. Il recesso dell'Ente va comunicato per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi, e, rispettando i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa dell'Ente, ai sensi dell'art. 2119 del C.C., può avvenire per fatti o comportamenti del ricercatore e tecnologo, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il ricercatore o tecnologo puo farsi rappresentare e/o assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, puo disporre la sospensione dal lavoro del ricercatore o tecnologo, per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.

4. Il ricercatore e tecnologo non e soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

5.Il recesso non può essere disposto per motivi che violino l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca, definita all'art. 37, che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera c), n. 6, della legge 421/92 e dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 29/93.

6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

7. Le parti concordano di costituire una commissione composta da rappresentanti dell'ARAN e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto allo scopo di individuare idonee integrazioni della normativa sulla risoluzione del rapporto di lavoro atte a prevenire possibili conflitti tra le esigenze degli Enti e l'autonomia professionale di cui al comma 5.

8. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il ricercatore o tecnologo può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 48, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

Art. 48

Collegio di conciliazione

1. Il ricercatore o tecnologo, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente, può ricorrere al collegio di conciliazione di cui al comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta del licenziamento. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato dal ricercatore o tecnologo ricorrente che lo indica nel ricorso di cui al comma 1; un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso; i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

5. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione, per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

6. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il ricercatore o tecnologo, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.

7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

8. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo,

pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 è automaticamente aumentata, ove l'età del ricercatore o tecnologo, sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto;

10. Le mensilità di cui ai commi 8 e 9 sono comprensive dell'intera retribuzione, fondamentale ed accessoria.

11. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro ricercatore o tecnologo, nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 8 e 9.

12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 31 dicembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del ricercatore o tecnologo nel posto di lavoro - restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 8 e 9 - nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 49 ovvero ingiustificato.

14. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D. Lgs. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 49

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del c.c., salvo quanto previsto dagli articoli 42, comma 3, e 43, comma 3.

2. il tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 50

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il ricercatore e tecnologo colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il ricercatore e tecnologo rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto puo essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il ricercatore e tecnologo è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere dal rapporto, con le modalità di cui all'art. 47.

4. Al ricercatore e tecnologo sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perchè il fatto non sussiste" o "perchè l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente, ricercatore o tecnologo a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 51

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i ricercatori e tecnologi con anzianità di servizio fino a 2 anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del ricercatore e tecnologo i termini sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini e tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del ricercatore o tecnologo, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonchè il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Per il ricercatore e tecnologo che richieda, in base all'art. 6 comma 7 del D.Lgs.29/93, il trasferimento ad altro Ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nulla-osta dell'Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi, salvo autorizzazione dello stesso Ente di appartenenza al trasferimento entro termini più brevi.

10. Il ricercatore e tecnologo il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 48, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, puo avvalersi della facoltà prevista dal comma 4, senza

obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 52

Disposizioni particolari per il personale delle Stazioni Sperimentali del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato e dell'ISPESL

Le parti si impegnano a integrare il presente contratto prevedendo l'estensione dei giudizi di idoneità di cui agli artt. 40, comma 7, e 14, comma 18, del DPR 171/91 alle Stazioni Sperimentali del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato, e all'ISPESL. La trattativa avrà inizio entro il 30.9.1997.

Art. 53

Disposizioni particolari per il personale dei ruoli della ricerca e sperimentazione agraria del Ministero per le politiche Agricole

1. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto sono indetti i giudizi di idoneità di cui all'art. 40, comma 7, del DPR 171/91, cui e ammesso altresì il personale che alla data del 31 maggio 1997 abbia maturato otto anni complessivi di effettivo servizio nella qualifica di sperimentatore e nel profilo di ricercatore, per il quale l'inquadramento decorre dalla medesima data. Gli inquadramenti conseguenti sono effettuati nei limiti delle risorse corrispondenti al finanziamento della pianta organica, congelando prioritariamente posti di organico di dirigente di ricerca e, successivamente, posti di ricercatore, nel numero occorrente a coprire la differenza retributiva conseguente agli inquadramenti in eventuale soprannumero rispetto ai posti di organico di primo ricercatore.

2. A seguito della decisione del Consiglio di Stato n. 1243/96, in considerazione dell'annullamento di parte della Tabella 3 del DPR 171/91, la stessa Tabella 3 è ricostituita in linea con le indicazioni della suddetta sentenza, come segue: "il personale appartenente ai profili di chimico, chimico direttore, biologo, biologo direttore e funzionario agrario è inquadrato nel terzo livello professionale del profilo di tecnologo".

TITOLO II

Trattamento economico

ART. 54
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei ricercatori e tecnologi - ivi compresi quelli con rapporto a tempo determinato - (I, II e III livello), si compone delle seguenti voci:

- stipendio tabellare relativo alla posizione ricoperta
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
- indennità integrativa speciale
- trattamento accessorio come definito dal CCNL
- assegni familiari ove spettanti

ART. 55
Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi lordi dei ricercatori e tecnologi degli EPR (I, II e III livello), sono incrementati alle scadenze del 1° gennaio 1995 e 1° dicembre 1995, delle misure mensili lorde individuate, per ciascun livello e classe di anzianità, dall'allegata tabella A.

2. Gli aumenti di cui al comma 1 non hanno alcun effetto sulle classi e gli aumenti biennali maturati o pagati nel periodo precedente all'entrata in vigore del presente contratto e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 sono corrisposti con riferimento alle classi ricoperte alle varie decorrenze ; nel caso in cui la variazione di classe o di livello determina la variazione degli incrementi contrattuali, questi ultimi vengono corrisposti calcolando i rispettivi ratei di incremento.

ART. 56
Abolizione progressione economica

1. A decorrere dal 31/12/96 è abrogata la progressione economica di cui agli articoli 20, comma 5, e 21, comma 2 del DPR 568/87 e art. 17, commi 6, 7 e 8, e art. 18 , comma 5, D.P.R. 171/91.
2. Nel CCNL relativo al secondo biennio economico saranno previste le norme per l'attribuzione del nuovo trattamento economico al personale in servizio al 31/12/96.

ART. 57

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti, dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sui trattamenti di quiescenza e previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indènnizzo, sull'indennità o trattamento di fine servizio, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1994-95 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Agli effetti dell'indennità o trattamento di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria e utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

Art. 58

Norma finale

1. In caso di passaggio nel periodo di vigenza contrattuale al terzo livello di inquadramento da parte di personale dei livelli dal quarto al decimo del medesimo comparto, viene riconosciuta agli stessi la temporizzazione della retribuzione individuale di anzianità.

TABELLA A

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO

CLASSI DPR 171/91	**1/1/95**	**1/12/95**
da 0 a 7	217.000	166.000
da 7/1 a 7/8	273.000	259.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO

CLASSI DPR 171/91	**1/1/95**	**1/12/95**
da 0 a 7	165.000	126.000
da 7/1 a 7/8	228.000	169.000

RICERCATORE E TECNOLOGO

CLASSI DPR 171/91	**1/1/95**	**1/12/95**
da 0 a 7	127.000	101.000
da 7/1 a 7/8	172.000	131.000

TITOLO III

Ordinamento professionale

Art. 59

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN che ne assicura la presidenza ed il coordinamento, da tre rappresentanti degli Enti indicati dalla Conferenza Permanente dei presidenti degli Enti, e da un rappresentante per ciascuna delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato nelle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione di lavoro negli Enti e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento. La Commissione procederà in particolare alla verifica della congruità della distribuzione delle dotazioni organiche tra i diversi profili e livelli professionali, con l'obiettivo di valutare la superabilità dei contingenti.

2. La Commissione procederà in particolare all'approfondimento delle seguenti materie:

a) dati relativi all'impiego reale del personale, con particolare riferimento alle situazioni di scostamento tra compiti effettivamente svolti ed inquadramento in atto, nonchè alle modalità con cui dette situazioni si manifestano;
b) individuazione delle ipotesi nelle quali, eccezionalmente, ammettere cambiamenti di profilo a parità di livello, sulla base di una specifica richiesta del dipendente assicurando l'accertamento da parte dell'Ente del possesso del titolo di studio e/o dell'avvenuto svolgimento in maniera continuativa di attività di profilo diverso.

3. La Commissione viene insediata entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto e concluderà la propria attività non oltre il 31.12.1997. Successivamente, le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei ricercatori e tecnologi. Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 28.2.1998, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.4.1998.

SEZIONE IV

Disposizioni comuni

TITOLO I

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 60
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra gli Enti e le rappresentanze sindacali del personale è diretto a favorire anche il concorso consapevole alla realizzazione degli obiettivi degli Enti affinchè venga migliorata e mantenuta elevata la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività istituzionale:

2. Il sistema delle relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale. A tal fine il sistema delle relazioni sindacali garantisce alle rappresentanze sindacali del personale un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale degli Enti.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei modelli relazionali della:

a) **contrattazione collettiva**, che si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 66 del presente contratto, secondo le disposizioni del D.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 72. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti.

b) **esame**, che si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 62 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 70. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 62.

c) **consultazione**, che si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto prevedono che siano sentite le Organizzazioni Sindacali. In tali casi senza particolari formalità l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) **informazione**, che, quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali al fine di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate ai sensi della Legge 241/90 e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) **procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative,** che sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art. 72.

CAPO II

Diritti di informazione

Art. 61

Informazione preventiva

1. Ciascun Ente fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, ai soggetti sindacali di cui all'art. 70, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali ai dirigenti amministrativi;
b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti amministrativi;
c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione per i dirigenti amministrativi;
d) programmi di formazione e di aggiornamento del personale;
e) misure di pari opportunità del personale;
f) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale;
g) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
h) sistemi di verifica della regolarità dell'attività dei ricercatori e tecnologi;
i) verifica periodica della produttività delle strutture;
j) programmazione delle assunzioni a tempo determinato;
k) criteri generali di organizzazione degli uffici;
l) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
m) bilancio preventivo e consuntivo;

n) previsione di compartecipazione associative e/o consortili e affidamento all'esterno dei servizi correlato all'introduzione di nuove tecnologie;
o) andamento delle attività derivanti da contratti e convenzioni di cui all'art. 28, comma 4, del DPR 568/87, compresi gli eventuali proventi al personale ivi direttamente impegnato;
p) programmazione dei concorsi;
q) definizione delle piante organiche;
r) previsioni di istituzione o soppressione di strutture scientifiche o tecnologiche.

Art. 62

Esame a seguito di informazione preventiva

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 70, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 61, comma 1, può chiedere, in forma scritta e con le modalità previste dall'art. 10 del D. Lgs. 29/93, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie previste dall'art. 61, comma 1, lettere a), b), c), f), h) e i).

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie .

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame gli Enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 63

Informazione successiva

1. Ciascun Ente fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro del personale, l'ambiente di lavoro, l'attuazione delle iniziative relative agli interventi socio-assistenziali in favore del personale e in generale sulle misure di attuazione nelle materie oggetto di informazione preventiva, ferma restando la tutela della riservatezza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli, gli Enti provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 64

Rappresentante per la sicurezza

1. Le procedure di cui all'art. 61 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 19/9/94, n. 626 e dall'accordo intercompartimentale in materia.

Art. 65

Pari opportunità

1. Sono confermati i Comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi dell'art. 5 del DPR 171/91.

2. Nei casi in cui detti Comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D. Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli articoli 61 e 62 del presente contratto.

CAPO III

Contrattazione decentrata

Art. 66

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza dei contratti decentrati, le parti non assumono iniziative unilaterali ne procedono ad azioni conflittuali.

3. Gli Enti provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2 comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 68, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. I contratti decentrati si attuano entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati.

Art. 67

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge, a livello nazionale di Ente, sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146/90, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento del personale ;

c) programmi di interventi in materia di pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni contrattuali vigenti;

d) criteri generali per la istituzione e gestione degli interventi socio-assistenziali per il personale;

e) mobilità del personale nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del D. Lgs. 29/93;

f) criteri generali per l'applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. 626/94, e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro relativi all'attuazione dello stesso decreto.

2. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 68

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione di parte pubblica in sede decentrata è costituita per gli Enti dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato.

2. Gli Enti possono avvalersi nella contrattazione collettiva decentrata della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

3. La delegazione di parte sindacale è composta da componenti delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

CAPO IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 69

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, gli andamenti dell'occupazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituiti, in relazione alle dimensioni degli

Enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, entro il termine di 60 gg. dalla stipulazione del presente contratto, Comitati bilaterali con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che gli Enti di ricerca sono tenuti a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica, sulla scorta delle designazioni delle Organizzazioni Sindacali, e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

3. In considerazione delle specificità e peculiarità che contraddistinguono il comparto delle Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione, e costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza Permanente dei Presidenti degli Enti di Ricerca, e delle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, due volte l'anno, sono verificati gli effetti del presente contratto in relazione alle esigenze specifiche del comparto.

Art. 70

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono costituite:

a) dalle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della Legge 300/70 per le Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;
b) dalle rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/70, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a), ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione delle R.S.U..

2. Il dirigente amministrativo, ricercatore o tecnologo, eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1, non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'Ente.

3. Le parti si impegnano ad integrare il presente CCNL prevedendo forme di trasferimento elettronico dell'informazione sindacale all'interno degli Enti.

CAPO V

Norme finali

Art. 71

Contributi sindacali

1. Il personale ha la facoltà di rilasciare delega, per iscritto, a favore dell'organizzazione sindacale da esso prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio a pagamento dei contributi sindacali.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il personale può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1. La revoca va comunicata all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla comunicazione.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli Enti sulle retribuzioni del personale in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Ente.

5. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

CAPO VI

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 72

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte che richiede l'incontro invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

4. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993.

TITOLO II

Norme finali e transitorie

Art. 73

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. Gli Enti assumono iniziative per la copertura assicurativa collettiva del personale del rischio di responsabilità civile per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dagli Enti, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, secondo modalità oggetto di contrattazione decentrata, mediante utilizzo e nei limiti delle risorse destinate a iniziative analoghe a favore del personale.

2. Nelle more della realizzazione della copertura assicurativa di cui al comma 1, gli Enti rimborsano le spese di patrocinio legale nelle ipotesi e con le modalità previste dall'art. 18 del D.L. 67/1997 convertito in legge 135/97.

Art. 74

Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonchè di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze di Dirigenti, Ricercatori e tecnologi, e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli Enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uopo previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

2. I principi informatori relativi alla disciplina degli interventi, già previsti dall'art. 24 del DPR 171/1991, e la relativa misura saranno definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale, nell'ambito dell'importo massimo dell'1% delle spese per il personale del Comparto iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 75

Assicurazioni integrative

1. Le parti concordano sull'opportunità che gli Enti del Comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare a dirigenti e ricercatori o tecnologi trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonchè per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.

2. Le parti convengono che gli Enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 67, comma 1, lettera d), di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del DPR 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, gravera sulla quota di predetto stanziamento.

Art. 76

Fondi previdenziali

1. La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, comunque denominati, riservati ai dirigenti, ricercatori e tecnologi degli Enti, resta in vigore fino

alla concreta attuazione, nell'ambito del comparto, dei Fondi di previdenza complementare previsti dal Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sara definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2, commi 5 e seguenti, della Legge 335/1995, per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

3. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali ed i fondi integrativi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

Art. 77

Norma transitoria

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1 si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 78

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso

Art. 79

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le normative vigenti. Le parti si riservano di intervenire su tali materie con successivi accordi. In particolare le parti si impegnano a definire i seguenti istituti:

- rapporto di lavoro a tempo parziale;
- rapporto di lavoro a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro;
- tirocinio;
- accordi di mobilità ai sensi dell'art. 35, comma 8, D. Lgs. 29/93.

2. L'integrazione al presente contratto, derivante dal precedente comma 1, nonchè da ogni altra intesa prevista dal contratto medesimo non possono comportare costi aggiuntivi, nè altri oneri a carico delle parti.

3. Al personale che usufruisce dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete:
a) se dirigente la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di par valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;
b) se ricercatore o tecnologo, la progressione professionale che verrà definita dal CCNL del biennio 1996/1997 in sostituzione della progressione economica abolita dall'art. 56.

Art. 80

Disapplicazioni

A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs 29/93, dalla data di cui all'art. 23, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale destinatario del presente contratto tutte le disposizioni di legge e regolamentari previgenti incompatibili con quelle del medesimo contratto in relazione ai soggetti e alle materie dalle stesse contemplate, e in particolare le seguenti disposizioni:

Con riferimento agli artt. **1(Campo di applicazione) e 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)**: art. 1 DPR 171/91; **art. 1, DPR 568/87.**

Con riferimento all'art. **3 (Il contratto individuale di lavoro)**: artt. 9 e 12 del T.U. 3/57; art. 17 DPR 487/94; art. 13 DPCM 439/94.

Con riferimento all'art. **4 e 34 (Periodo di prova):** artt. 9 e 10 del T.U. n. 3/57; art. 14, DPR 686/57.

Con riferimento all'art. **5 e (Impegno di lavoro) e 35 (orario di lavoro):** art. 39 DPR 171/91; artt. 7 e 8, DPR 13/86; artt. 9 10, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. **6 e 36 (Mense e servizi sostitutivi)**: art. 11, commi 3 e 4, DPR 509/79;

Con riferimento all'art. **7 (Ferie ed altri istituti collegati)** e art. **38 (Ferie ed altri istituti collegati)**: art. 4, DPR 395/88; art. 9, comma 1, L. 70/75; artt. 36, 39 e 40 del T.U. 3/57; art. 18, DPR 686/57.

Con riferimento all'art. **8** e **art. 39 (Assenze retribuite)**: artt. 37, 39 e 41 del T.U. 3/57; art. 3, commi da 37 a 41 della L. 537/93; art. 22, commi 22, 23, 24 e 26 della L. 724/94; art. 17 DPR 509/79;

Con riferimento all'art. **10 e 42 (Assenze per malattia)** e all'art. **11 e 43 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio)**: artt. 37 68, commi da 1 a 7, comma 8, tranne il riferimento all'equo indennizzo, artt. 70, 71,129 e 130 del T.U. n. 3/57; art. 9, comma 3, L. 70/75; DPR 349/94; art. 3, commi dal 37 al 41, L. 537/93 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, L. 724/94;

Con riferimento all'art. **14 e 44 (Formazione e aggiornamento):** art. 11, DPR 171/91; art. 2, DPR 395/88;

Con riferimento all'art. **15 e 45 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) e art. 16 e 46 (Obblighi della parti)**: artt. 124, 126, 127, 129 e 131, T.U. 3/57; art. 12, L. 70/75;

Con riferimento all'art. **17 e 47 (Recesso dell'Ente)**, art. **18 e 48 (Collegio di conciliazione) e art. 20 e 50 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro):** art. 11, L. 70/75; artt. da 78 a 122, T.U. 3/57; art. 22, L. 93/83;

Con riferimento agli artt. **23 e seguenti e 54 e seguenti (Trattamento economico):** artt. 18, commi 1, 2 e 6; e 19, commi 1 e 2, DPR 171/91; nonchè, con decorrenza contestuale a quella che verrà fissata dal CCNL II biennio 1996-1997 per i nuovi trattamenti economici fondamentali e accessori: artt. 17, comma 1 e commi da 5 a 13, e 18, comma 5, DPR 171/91;

Con riferimento all'art. **37 (Diritti):** art. 8, comma 1, L. 70/75, relativamente all'obbligo di residenza; art. 12, T.U. 3/57;

Con riferimento agli artt. **61 (Informazione preventiva) e 63 (Informazione successiva):** art. 18 e 20, commi 1, 2 e 4, DPR 13/86; art. 36, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. **67 (Materie di contrattazione)**: artt. 3,4 e 6, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. **68 (Composizione delle delegazioni)**: art. 5, DPR 568/87;

Con riferimento all'art. **69 (Forme di partecipazione)**: artt. 23 e 39, L. 70/75; artt. 52,53 e 65, DPR 411/76; art. 38, comma 3, DPR 171/91;

Con riferimento all'art. **70 (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro):** art. 25, L. 93/83;

Con riferimento all'art. **71 (Contributi sindacali)**: art. 34; DPR 171/91;

Con riferimento all'art. **72 (Interpretazione autentica dei contratti)**: art. 21, lett. b), DPR 13/86;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono circa l'esigenza che per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto e l'indennità di buonuscita la base di calcolo venga resa omogenea per tutti i dipendenti del comparto con esclusione dei compaensi per lavoro straordinario e turnazione.

DICHIARAZIONI A VERBALE

SNUR -CGIL, CISL RICERCA, UIL-FUR

Le sottoscritte OO.SS. dichiarano che il recesso disciplinato dall'art. 51 del presente contratto non configura il recesso cosiddetto "ad nutum" ai sensi dell'art. 2118 del C.C., ma è un istituto limitato sul piano sostanziale, formale e procedurale nei confronti del quale è prevista specifica tutela contrattuale.

CGIL, CISL, UIL

SNUR CGIL, CISL Ricerca e UIL Pubblica Amministrazione dichiarano che l'art. 53 del presente contratto avrebbe dovuto estendere il giudizio di idoneità ai ricercatori IRSA che abbiano maturato 8 anni di anzianità nel profilo alla data di entrata in vigore del contratto, e non al 31/5/97.
La scelta adottata, ispirata dal Ministero delle Politiche Agricole, non trova alcuna giustificazione ed esclude immotivatamente alcuni ricercatori dalla possibilità di partecipare al giudizio di idoneità sulla base di una data del tutto convenzionale.

RDB/CUB

La Confederazione RdB/CUB sottoscrive il CCNL del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - Area dirigenziale - con riserva rispetto alle "norme di recesso" in quanto di dubbia legittimità costituzionale ed in contrasto con la legge 421/92, art. 2, comma 1, punto c), nonchè con il D. Lgs. 29/93, art. 7, comma 2.
La Confederazione dichiara di essere stata autorizzata alla sottoscrizione del presente Contratto dai lavoratori interessati nonostante la consultazione democratica degli stessi abbia complessivamente respinto il CCNL.

CIDA

CIDA dichiara che la sottoscrizione del CCNL in oggetto non costituisce acquiescenza all'introduzione di norme , quali in particolare:

a) l'introduzione del "recesso ad nutum" da parte dell'Amministrazione. In tale materia, CIDA incidentalmente ritiene che debbano essere cause aggiuntiva di nullità del licenziamento/recesso (art. 49) quelle derivanti dai diritti stabiliti all'art. 37, anche in relazione alla Commissione di cui all'art. 47, comma 7.
b) la disapplicazione dell'art. 39 legge 70/75 e delle norme di applicazione conseguenti, non giustificata dall'introduzione dell'art. 69 del presente CCNL. CIDA si riserva pertanto di sottoporre nelle sedi più opportune a verifica le norme suindicate.

CIDA

CIDA dichiara che, per quanto riguarda l'articolo 37 "Diritti" riguardo alle pubblicazione dei ricercatori e tecnologi, l'art. può porre in essere delle indebite restrizioni riguardo alla libertà di ricerca ed alla proprietà intellettuale e, in definitiva, al diritto alla sollecita pubblicazione dei risultati, fatti salvi solo gli eventuali vincoli di riservatezza che devono essere definiti preventivamente.

CIDA

CIDA impegna ARAN ad una rapida prosecuzione della trattativa sulle materie rimaste aperte alla data del 30/9/97. in particolare art. 35(Orario di Lavoro), art. 37 (Diritti - brevetti) e art. 79.

CIDA

Relativamente all'art. 80 (Disapplicazioni), si dichiara che la disapplicazione dell'art. 39 legge 70/75 esula dalla materia di competenza del CCNL in oggetto. Infatti l'art. della legge citata riguarda la costituzione di una Commissione specifica degli Enti pubblici di Ricerca, di tipo non gestionale e di carattere non sindacale. Essa quindi non ricade in alcuna fattispecie del D. Lgs. 29/93 e sue successive integrazioni e modificazioni (soppressione o delega al CCNL nell'ambito delle nuove forme di partecipazione), ma rappresenta invece un organismo elettivo della Comunità scientifica, e quindi fattispecie del tutto unica e peculiare degli Enti di Ricerca e quindi dell'intero arco dei comparti di contrattazione.

CONFEDIR

La CONFEDIR, nel sottoscrivere il presente CCNL e nella prospettiva d'una complessa riorganizzazione ordinamentale derivante dalla decretazione (in corso d'esame parlamentare) conseguente all'attuazione della legge 15 marzo 1997, n. 59, deve far presente una serie di osservazioni che dovranno far parte integrante del relativo verbale.

1. Artt. 18 e 47 del testo contrattuale proposto per la sottoscrizione: il recesso nel rapporto lavorativo dei dirigenti degli Enti di Ricerca.

La scrivente Confederazione è addivenuta all'accordo sugli artt. 18 e 47 solo in quanto la loro formulazione limita il recesso dell'Amministrazione alla fattispecie di Giusta causa (ex art. 2119 del Codice civile) e giustificato motivo.

Garanzia inderogabile, a tutela dell'autonomia del dirigente, deve intendersi la possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro ad opera del giudice, che accolga il ricorso del dirigente nei confronti del quale l'Amministrazione abbia promosso il recesso. D'altro canto, la mancata previsione della riammissione in servizio del dirigente licenziato con atto che sia risultato arbitrari, nonchè la contemporanea limitazione dell'indennità all'uopo riconosciuta, contrastano con le norme della Comunità europea le quali prevedono - ove non si renda possibile la riammissione in servizio - "la corresponsione di un'indennità idonea a compensare integralmente il pregiudizio subito", senza alcun limite prestabilito.

2. Artt. 52 e 53

La CONFEDIR intende evidenziare elementi di discriminazione nei seguenti casi:
a) art. 52. Esso limita esclusivamente alle stazioni sperimentali del Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato, nonchè all'ISPESL, l'estensione degli articoli 14 e 40 - settimo comma - del decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171, e non anche a favore di analogo personale operante presso gli altri Enti del Comparto;
b) art. 53, primo comma. In questo caso i giudizi di idoneità, previsti dal settimo comma dell'art. 40 del DPR 171/91, sono nuovamente indetti, per il personale dei ruoli del Ministero per le Politiche Agricole che riveste unicamente la qualifica di ricercatore, nonostante l'assoluta equivalenza giuridica ed economica (evidente nel contesto contrattuale col profilo di tecnologo. Incomprensibile si dimostra inoltre la presenza del termine temporale del 31 maggio 1997, in relazione all'anzianità complessiva d'otto anni richiesta dal CCNL per sostenere il predetto giudizio d'idoneità. Sarebbe apparso invece più equo, oggettivo ed opportuno indicare per tale termine la data di stipulazione del presente accordo.
Il personale, inquadrato nel terzo livello con il profilo di Consulente Professionale in servizio presso l'Istituto Superiore di Sanità, non potrà essere destinatario del presente contratto, in quanto non compreso nelle qualifiche indicate della definizione del "campo di applicazione".
3. Incarichi di direzione affidati a Ricercatori e Tecnologi.
Le norme, relative agli incarichi di direzione affidati a Ricercatori e Tecnologi, non prevedono alcuna procedura per l'affidamento e la revoca di tali incarichi, come pure non è previsto alcun meccanismo di valutazione del dirigente responsabile della direzione delle strutture.
4. Necessità di definire univocamente l'interlocutore istituzionale del personale IRSA.
Nel caso degli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria dipendenti dal Ministero per le Politiche Agricole, la figura dell'Ente deve essere ricondotta a quella del ministero medesimo, nell'ambito degli attuali compiti di coordinamento e vigilanza dei singoli istituti.
5. Disciplina dei diritti d'invenzione.
La CONFEDIR evidenzia la necessità di prevedere e regolamentare un equo riconoscimento economico (premio) a favore dell'inventore, correlato ai proventi d'invenzione.
6. Decorrenza per l'inquadramento nel profilo di tecnologo IRSA.
La data della decorrenza giuridica per l'inquadramento - ai sensi dell'art. 53, secondo comma, del presente accordo - nel terzo livello professionale del profilo di Tecnologo del Personale degli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria appartenente ai profili di chimico, chimico direttore, biologo, biologo direttore e funzionario agrario, deve essere identica a quella riportata nella tabella n. 3 d'equiparazione, di cui all'art. 40 - quinto comma - del DPR 171/91, ovvero - per il personale assunto successivamente - tale data deve corrispondere a quella d'assunzione in servizio.

ANPRI EPR

L'ANPRI EPR rileva che la firma definitiva dell'accordo avviene quando sono già scaduti i termini, previsti dall'accordo stesso, per l'avvio di trattative integrative su punti importanti quali ad esempio l'attuazione del comma 7 dell'art. 35 (modalità di gestione del tempo di lavoro a superamento dell'orario di lavoro di 36 ore). L'ANPRI pertanto, nel sottoscrivere un contratto ampiamente incompleto, afferma la necessità dell'immediata apertura delle trattative in questione.

La sottoscrizione del contratto da parte dell'ANPRI-EPR non costituisce pregiudizio per ogni possibile azione avversa

-alle norme che appaiono lesive, illegittime e incostituzionali relative al recesso dell'Ente (artt. 47 - 51) per tutto quanto concerne il recesso dell'Ente con preavviso o con corresponsione di indennità sostitutiva o comunque non per giusta causa, norme che sono state respinte dai ricercatori e tecnologi sia nel referendum indetto dall'Associazione sia con esplicita dissociazione;

- alla norma di cui all'art. 53, comma 1 (disposizioni particolari per il personale dei ruoli della ricerca e sperimentazione agraria del Ministero delle Politiche Agricole), per quanto riguarda il riferimento alla data del 31 maggio 1997;

- alle norme di cui all'art. 59 (Revisione dell'Ordinamento), per quanto prevede la possibilità di revisione dei sistemi di inquadramento professionale dei ricercatori e tecnologi a seguito di accordo sindacale.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

(Approvato con decreto del Ministro per la funzione pubblica del 31 marzo 1994 registrato dalla Corte dei conti in data 22 aprile 1994 sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994)

— ◊ —

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2
Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui ;ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6.
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

   a) di individui di cui egli sia commensale abituale ;
   b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito ;
   c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
   d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8
Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consenti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

98A4511

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione dirigenza, secondo biennio economico 1996-97, sottoscritto il 5 marzo 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della delibera del Consiglio dei Ministri in data 20 novembre 1997, con la quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del quadriennio 1994-1997 per il personale del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione ricompreso nell'area della dirigenza e relative specifiche tipologie professionali;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo CCNL e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 5 marzo 1998 alle ore 10, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), rappresentata dai componenti del Comitato Direttivo ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria:

Confederazioni: CGIL, CISL, UIL, * CONFSAL, * CISAL, CIDA, CONFEDIR, * UNIONQUADRI, * USPPI.

Organizzazioni sindacali di categoria: SNURG/CGIL, CISL/RICERCA, UIL/FUR, ANPRI/EPR.

* Ammesse con riserva.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro biennio 1996-1997 per il personale del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione ricompreso nell'area della dirigenza e relative specifiche tipologie professionali.

Al testo contrattuale viene allegato il Codice di Comportamento.

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PARTE ECONOMICA - BIENNIO 1996-1997

Area della dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali

5 marzo 1998

SEZIONE PRIMA

Dirigenza Amministrativa

Art. 1

Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Lo stipendio tabellare annuo è stabilito, a decorrere dal 1.1.1996, in misura unica per le due ex qualifiche dirigenziali pari a lire 32.977.000 annue lorde, per dodici mensilità.
2. Il trattamento economico stipendiale degli ex dirigenti superiori a decorrere dal 1° gennaio 1996 è così determinato:

   a) stipendio tabellare nella misura stabilita dal comma 1;

   b) assegno ad personam non riassorbibile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13^ mensilità, determinato sommando :

   - la differenza tra l'importo dello stipendio tabellare della ex qualifica di dirigente superiore stabilito dall' articolo 6 del D.L. n. 123 del 1990, convertito nella L. n. 29 del 1991, comprensivo degli aumenti contrattuali relativo al CCNL (I° biennio), e lo stipendio tabellare di cui al comma 1, nonché l'incremento retributivo dal 1° gennaio 1996 pari a L. 43.000 mensili;
   - la differenza tra l' importo dell' indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex qualifica di primo dirigente dopo due anni.

3. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante all'ex primo dirigente dopo due anni di anzianità nella qualifica.

4. Lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale è rideterminato, a decorrere dal 1.11.1996, in lire 36.000.000 annue lorde, per dodici mensilità. Agli ex dirigenti superiori compete da detta data un ulteriore incremento dell'assegno ad personam pari a L. 252.000 mensili.

Art. 3

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 2 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. Gli incrementi retributivi di cui ai precedenti articoli hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/97, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti del trattamento di fine rapporto o dell' indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. Tali effetti sono determinati sulla base delle disposizioni di legge in vigore.

3. La retribuzione accessoria è utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

4. Per i dirigenti cessati dal servizio nel corso del 1996, ai fini del trattamento di quiescenza la retribuzione di posizione verrà calcolata a decorrere dal 1.1.1997, con riferimento alla posizione corrispondente al posto occupato al momento della cessazione dal servizio.

ART. 4

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

1. A decorrere dal 1 gennaio 1997 è istituito in ciascun Ente di cui all'art. 1 comma 1, per il personale della qualifica unica dirigenziale, un fondo per la retribuzione accessoria; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:
a) delle risorse rese annualmente disponibili dalla soppressione dei meccanismi di adeguamento automatico delle retribuzioni per effetto dell'anzianità, quantificate secondo le modalità indicate dall'art. 28 del CCNL 5 marzo 1998;
b) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione corrisposte al personale dirigente nell'anno 1996, ai sensi dell'art. 17, comma 9 del D.P.R. 171/91.

c) dall'ammontare delle risorse connesse all'espletamento di particolari funzioni stabilite da specifiche disposizioni ;
d) di una somma corrispondente all' 8,1% dell'importo di cui alla lettera b).
e) di un importo pari all' 1,1 % del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995, al netto degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni ;
f) dalle risorse di cui all'art. 5.

2. Una quota non inferiore al 10 % del fondo di cui al comma 1 e destinata alla retribuzione di risultato.

3. Qualora all'entrata in vigore del presente CCNL il numero dei dirigenti in servizio risulti superiore a quello dei dirigenti in servizio nel 1996, gli Enti incrementano il fondo di cui al comma 1 in misura proporzionale all'incremento del numero dei dirigenti stessi.

Art. 5
Risorse aggiuntive

1. Gli Enti che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal d. lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell' 1% - come tetto massimo - del monte salari relativo all'anno 1995, riferito al personale destinatario del presente contratto. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego piu razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.

2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate dagli Enti ad incrementare il fondo di cui all'art. 4, comma 1.

Art. 6

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. In applicazione dell'art. 30 del CCNL 5 marzo 1998 ciascun Ente determina, la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione. I valori minimi e massimi annui lordi, per tredici mensilità, attribuibili

alle singole posizioni, nell'ambito delle disponibilità destinate alla retribuzione di posizione, è il seguente :

a) per le posizioni dirigenziali di cui all'art. 30, comma 1, lettera a):

- da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 70.000.000 annui lordi negli Enti di cui all'art. 17, comma 14, lettera c) del DPR 171/91;
- da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 45.000.000 annui lordi per gli altri Enti;

b) Per le posizioni di cui all'art. 30, comma 1, lettera b):

- da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 45.000.000 annui lordi negli Enti di cui all'art. 17, comma 14, lettera c) del DPR 171/91;
- da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 29.000.000 annui lordi per gli altri Enti;

2. La classificazione delle Istituzioni ed Enti di ricerca di cui all'art. 14 del DPR 171/91 viene modificata ricomprendendo gli Enti di cui alla lettera a) nell'ambito degli Enti di cui alla lettera b).

3. Al dirigente in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL viene comunque garantito l'importo della indennità di funzione in godimento.

Art. 7

Retribuzione di risultato

1. Le risorse finanziarie, di cui all'art. 4, comma 2, sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato, finalizzata in particolare modo a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. L'Ente attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti in relazione al livello di impegno richiesto dalla posizione, nonché alla capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni. Tale componente della retribuzione è attribuita al 1° gennaio di ogni anno in relazione alla attività svolta nell'anno precedente.

3. I principali fattori di valutazione, da considerare ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna amministrazione e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali, sono:

a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ;

b) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;;

c) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

d) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

e) qualità dell'apporto personale specifico;

g) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

5. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

SEZIONE SECONDA

Ricercatori e tecnologi

ART. 1
Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

ART. 2
Aumenti della retribuzione base

1. A decorrere dall'1.1.1996 ai fini degli aumenti previsti dai commi successivi, le classi e gli aumenti biennnali sono trasformati in fasce stipendiali utilizzando la tabella C.

2. Gli stipendi lordi dei ricercatori e tecnologi (I, II e III livello) previo conglobamento dell'E.D.R., sono incrementati alle scadenze del 1° gennaio 1996 e 1° novembre 1996 e 1° luglio 1997, delle misure mensili lorde individuate, per ciascun livello e fascia stipendiale, dall'allegata tabella A..

3. Gli incrementi di cui al comma 2 sono corrisposti con riferimento ai livelli e fasce stipendiali attribuiti alle varie decorrenze ; nel caso in cui la variazione di livello o fascia stipendiale determini la variazione degli incrementi contrattuali, questi ultimi vengono corrisposti calcolando i rispettivi ratei di incremento.

4. Gli aumenti di cui al comma 3 non hanno alcun effetto sulle classi e gli scatti maturati nel periodo precedente l'entrata in vigore del presente contratto.

ART. 3
Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti, ivi compreso l'assegno ad personam, dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sui trattamenti di quiescenza e previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sull'indennità o trattamento di fine servizio, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque

cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1996-97 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Agli effetti dell'indennità o trattamento di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria e utile ai fini dei trattamenti di previdenza, di quiescenza e fine rapporto secondo le norme vigenti.

ART. 4
Attribuzione del nuovo trattamento economico

1. Ai ricercatori e tecnologi è attribuito, a decorrere dal 1/1/97, il trattamento economico previsto dall'allegata tabella B.
2. Per i ricercatori e tecnologi in servizio al 31/12/96 l'inserimento nelle nuove posizioni stipendiali avverrà, a decorrere dall'1.1.1997, sulla base delle classi e aumenti biennali riconosciuti al 31/12/96, secondo quanto indicato nella Tabella C. La differenza tra l'anzianità riconosciuta, in base alle classi o aumenti biennali, al 31/12/96, nonché quella maturata nella classe o aumenti biennali in godimento alla stessa data, e l'anzianità immediatamente inferiore prevista dalla tabella B, è utile al fine dell'acquisizione della posizione retributiva successiva.
3. Gli eventuali aumenti pagati secondo le progressioni economiche del D.P.R. 171/91 successivamente al 31/12/96, al netto dei ratei di cui all'art. 5, saranno riassorbiti con gli aumenti stipendiali successivi previsti dal presente CCNL ovvero, se questi ultimi risultassero inferiori, la differenza sarà riassorbita dall'incremento derivante dal passaggio alle posizioni stipendiali successive.
4. La differenza tra la retribuzione in godimento al 31/12/96 (comprensiva degli aumenti stipendiali previsti sino a tale data dal presente CCNL) e la posizione retributiva acquisita ai sensi del comma 2 costituisce assegno ad personam (comprendente anche i ratei), che sarà riassorbito con il passaggio alla posizione retributiva superiore.
5. In corrispondenza dell'acquisizione di esperienza scientifico-professionale, conseguente al regolare svolgimento nel tempo dell'attività prevista per il livello professionale di appartenenza, ai ricercatori e tecnologi è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali previste dalla Tabella B.
6. Il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore potrà essere acquisito, al termine dei periodi previsti dalla tabella B, sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati.

7. Gli Enti definiscono, previa informazione alle OO.SS. seguita, su loro richiesta, da esame, le modalità e le cadenze delle verifiche di cui al comma 5 e individuano gli organismi scientifici cui le stesse sono demandate.
8. Le verifiche di cui al comma 5 sono effettuate entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno e avranno per oggetto l'accertamento di cui al comma 6 relativamente ai ricercatori e tecnologi che nell'anno hanno maturato o matureranno il periodo necessario al passaggio di posizione stipendiale.
9. In caso di verifica positiva il passaggio alla posizione stipendiale superiore decorre dal 1° giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla posizione stipendiale successiva.
10. Nel caso che la verifica risultasse negativa, la stessa sarà ripetuta nell'anno successivo.
11. Per l'anno 1997 la verifica di cui al comma 6 dovrà essere effettuata entro quattro mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL e avra per oggetto il periodo che decorre dal 1/1/97 alla data di maturazione dell'anzianità necessaria per il passaggio alla posizione stipendiale successiva. Nel caso in cui gli Enti non provvedano nei termini previsti, i ricercatori e tecnologi acquisiranno la posizione stipendiale successiva con decorrenza da primo giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla medesima posizione.
12. In caso di passaggio dal terzo al secondo o al primo livello d'inquadramento viene riconosciuta l'anzianità effettiva di servizio nel terzo livello ridotta di un terzo.
13. Come già previsto dall'art. 22, comma 2, DPR 568/87, e confermato dall'art. 18, comma 10, DPR 171/91, in caso di passaggio dal secondo al primo livello d'inquadramento viene riconosciuta l'anzianità effettiva di servizio maturata nel livello di provenienza ridotta di un terzo aggiungendo quella gia ridotta nel passaggio dal terzo al secondo livello.
14. La differenza tra l'anzianità riconosciuta ai sensi dei commi 12 e 13, e l'anzianità immediatamente inferiore della fascia stipendiale di inquadramento prevista dalla tabella B è utile al fine dell'acquisizione della posizione retributiva successiva.
15. Nei casi previsti dai commi 12 e 13 viene conservato l'assegno ad personam che verrà riassorbito nel passaggio di fascia stipendiale successivo, nel nuovo livello.
16. In caso di passaggio al
17. terzo livello di inquadramento da parte di personale dei livelli dal quarto al decimo del medesimo comparto si applica l'articolo 58 del CCNL 5 marzo 1998

ART. 5
Ratei

1 Al personale in servizio al 31/12/96 è attribuito un incremento corrispondente al rateo degli aumenti retributivi previsti dall'art. 17, commi 6, 7 e 8 e dall'art. 18, comma 5 del D.P.R. 171/91.

2. Il rateo di cui al comma 1 è determinato dal rapporto tra l'anzianità maturata al 31 dicembre 1996, ragguagliata a mese intero, e quella complessivamente richiesta per il conseguimento degli aumenti previsti dal D.P.R. 171/91.
3. Il pagamento dei ratei avverrà comunque alla maturazione completa dei periodi previsti dal D.P.R. 171/91 dei rispettivi aumenti retributivi.
4. I ratei previsti dal presente articolo saranno erogati sotto forma di assegno ad personam.

Art. 6
Trattamento accessorio

1. Il trattamento accessorio dei ricercatori e tecnologi è così composto :

a) indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo ;
b) indennità di direzione e di responsabilità professionale.
c) indennità derivanti da specifiche disposizioni normative vigenti.

Art. 7
Risorse aggiuntive

1. Gli Enti che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal d. lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell' 1% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.
2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento delle indennità di cui agli articoli 8 e 9.

Art. 8
Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 ai ricercatori e tecnologi spetta una indennità, corrisposta per tredici mensilità, per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo finanziata :
   a) con lo 0,5% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7 ;
   b) con lo 0,55% del medesimo monte salari relativo all'anno 1995.

2. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 sono stabiliti in contrattazione decentrata.

Art. 9
Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo.

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 è istituita in ciascun Ente una indennità di direzione di strutture a livello nazionale finanziata dallo 0,5% del monte salari relativo ai ricercatori e tecnologi dell'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7.

2. Detta indennità è attribuita dagli Enti ai ricercatori e di tecnologi cui è affidata la direzione di strutture tecniche e scientifiche, particolarmente rilevanti, previste negli ordinamenti di servizio delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.
3. La misura dell'indennità non può essere superiore a L. 40.000:000 annui lordi.

4. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta alla cessazione della responsabilità di cui al comma 2, e comunque può cumularsi con altre indennità previste dal presente contratto o con altre previste da altre disposizioni normative o contrattuali in vigore.

Art. 10
Indennità di responsabilità professionale

1. L'indennità di cui all'art. 22 del D.P.R. 171/91 si applica anche ai ricercatori e tecnologi che esercitano nell'Ente funzioni per cui e richiesta l'iscrizione ad albi professionali.

Art. 11

Indennità di rischio da radiazioni

1. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D. Lgs. 230/95.

Art. 12
Monte salari

1. Ogni riferimento del presente CCNL al monte salari dei ricercatori e tecnologi è da intendersi al netto degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente.

TABELLA A

AUMENTI STIPENDIALI (mensili)

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO

CLASSE STIPENDIALE	ANZIANITA'	1/1/96	1/11/96	1/7/97
I	da 0 a 4	95.000	173.000	214.000
II	da 5 a 8	103.000	187.000	232.000
III	da 9 a 12	114.000	207.000	256.000
IV	da 13 a 16	124.000	225.000	279.000
V	da 17 a 22	140.000	254.000	315.000
VI	da 23 a 30	156.000	283.000	351.000
VII	da 31 in poi	170.000	308.000	382.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO

CLASSE STIPENDIALE	ANZIANITA'	1/1/96	1/11/96	1/7/97
I	da 0 a 4	71.000	128.000	159.000
II	da 5 a 8	78.000	142.000	177.000
III	da 9 a 12	86.000	156.000	194.000
IV	da 13 a 16	93.000	169.000	210.000
V	da 17 a 22	105.000	190.000	236.000
VI	da 23 a 30	117.000	213.000	264.000
VII	da 31 in poi	126.000	229.000	284.000

RICERCATORE E TECNOLOGO

CLASSE STIPENDIALE	ANZIANITA'	1/1/96	1/11/96	1/7/97
I	da 0 a 4	55.000	100.000	124.000
II	da 5 a 8	61.000	110.000	136.000
III	da 9 a 12	66.000	120.000	149.000
IV	da 13 a 16	71.000	129.000	160.000
V	da 17 a 22	79.000	144.000	179.000
VI	da 23 a 30	88.000	160.000	199.000
VII	da 31 in poi	95.000	171.000	213.000

TABELLA B

POSIZIONI STIPENDIALI AL 1/1/1997

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO

FASCIA STIPENDIALE	ANZIANITA'	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	55.643.000
II	da 5 a 8	63.954.000
III	da 9 a 12	72.514.000
IV	da 13 a 16	81.037.000
V	da 17 a 22	91.919.000
VI	da 23 a 30	103.593.000
VII	da 31 in poi	118.907.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO

FASCIA STIPENDIALE	ANZIANITA'	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	40.101.000
II	da 5 a 8	46.099.000
III	da 9 a 12	52.209.000
IV	da 13 a 16	58.296.000
V	da 17 a 22	66.074.000
VI	da 23 a 30	74.480.000
VII	da 31 in poi	85.429.000

RICERCATORE E TECNOLOGO

FASCIA STIPENDIALE	ANZIANITA'	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	28.956.000
II	da 5 a 8	33.226.000
III	da 9 a 12	37.558.000
IV	da 13 a 16	41.875.000
V	da 17 a 22	47.389.000
VI	da 23 a 30	53.376.000
VII	da 31 in poi	61.174.000

POSIZIONI STIPENDIALI AL 1/7/97

DIRIGENTE DI RICERCA E DIRIGENTE TECNOLOGO

FASCIA STIPENDIALE	ANZIANITA'	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	58.211.000
II	da 5 a 8	66.738.000
III	da 9 a 12	75.585.000
IV	da 13 a 16	84.385.000
V	da 17 a 22	95.699.000
VI	da 23 a 30	107.805.000
VII	da 31 in poi	123.491.000

PRIMO RICERCATORE E PRIMO TECNOLOGO

FASCIA STIPENDIALE	ANZIANITA'	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	42.009.000
II	da 5 a 8	48.223.000
III	da 9 a 12	54.537.000
IV	da 13 a 16	60.816.000
V	da 17 a 22	68.906.000
VI	da 23 a 30	77.648.000
VII	da 31 in poi	88.837.000

RICERCATORE E TECNOLOGO

FASCIA STIPENDIALE	ANZIANITA'	Posizione stipendiale
I	da 0 a 4	30.444.000
II	da 5 a 8	34.858.000
III	da 9 a 12	39.345.000
IV	da 13 a 16	43.795.000
V	da 17 a 22	49.537.000
VI	da 23 a 30	55.764.000
VII	da 31 in poi	63.730.000

N.B. Gli anni 4, 8, 12, 16, 22 e 30 sono da intendersi anni finiti. Comunque i periodi di ogni singola fascia stipendiale sono i seguenti :

FASCIA STIPENDIALE	ANNI
I	5
II	4
III	4
IV	4
V	6
VI	8
VII	-

TABELLA C

TABELLA DI EQUIPARAZIONE

CLASSE DPR 171/91	NUMERO ANNI	FASCIA CCNL
0	0 - 1 - 2	I
1	3 - 4	I
2	5 - 6	II
3	7 - 8	II
4	9 - 10	III
5	11 - 12	III
6	13 - 14	IV
7	15 - 16	IV
7/1	17 - 18	V
7/2	19 - 20	V
7/3	21 - 22	V
7/4	23 - 24	VI
7/5	25 - 26	VI
7/6	27 - 28	VI
7/7	29 - 30	VI
7/8	31 in poi	VII

98A4544

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro EUR, dirigenza - quadriennio normativo 1994-97 e biennio economico 1994-95, sottoscritto il 4 marzo 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del provvedimento del Presidente del Consiglio in data 18 luglio 1997, concernente l'autorizzazione alla sottoscrizione del Ccnl relativo all'Area della Dirigenza dell'Ente autonomo esposizione universale di Roma - parte normativa quadriennio 1994-1997; parte economica biennio 1995-1995 - concordato tra il medesimo Ente e le rappresentanze sindacali aziendali in data 25 giugno 1997;

Preso atto della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio relativamente al medesimo contratto, comunicata dalla stessa Corte con lettera del 3 marzo 1998, che viene rimessa all'Ente EUR per l'esatta cognizione del relativo contenuto;

Il giorno 4 marzo 1998 alle ore 10, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia, l'incontro tra l'Agenzia medesima, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo e le Organizzazioni sindacali di seguito specificate:

Confederazioni: CGIL/Funzione Pubblica, CISL/FPI, UIL/DEP (UIL-PA), per la stipula conclusiva del suddetto Ccnl,

L'Ente EUR è rappresentato dal commissario straordinario e segretario generale.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - parte normativa quadriennio 1994-1997, parte economica biennio 1994-1995 - relativo all'area della dirigenza dell'Ente EUR, contratto che pertanto diviene efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 dello stesso giorno.

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo di lavoro, stipulato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 73 del D.Lgs 3 febbraio 1993 n° 29, così come modificato dall'art. 37 del D.Lgs n° 546 del 23 dicembre 1993, si applica a tutto il personale Dirigente dell'Ente Autonomo Esposizione Universale di Roma.
2. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n° 29, come modificato e integrato dai successivi interventi legislativi, è richiamato, d'ora in avanti, mediante la dizione "decreto n° 29".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione salvo diversa previsione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'articolo 51, commi 1 e 2, del decreto n° 29 richiamato dal citato articolo 73 dello stesso decreto legislativo.
3. L'Ente darà attuazione agli istituti contrattuali a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro trenta giorni dalla data di stipulazione ai sensi del precedente comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sarà stipulato il nuovo contratto.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentante con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto.
   Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali nè danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto al personale destinatario del contratto stesso sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23/7/1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2 del decreto n° 29.
7. In sede di rinnovo biennale della parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 6.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art.3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra la Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza favorisce una piena convergenza di intenti sugli obiettivi di efficienza e di modernizzazione.
   Esse sono strutturate in modo da assicurare un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria anche nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali - in funzione dell'esigenza fondamentale di migliorare i livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa. - garantendo alle Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.
2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, consultazione e di partecipazione riconosciuti alle Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti.
3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali nell'area della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

   a) *contrattazione collettiva e nel suo ambito accordi successivi*:
   essa si svolge sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente. dagli art. 2, 7 e 8 del presente contratto, secondo le disposizioni del decreto n° 29. La piena e corretta applicazione del presente contratto collettivo di lavoro e nel suo ambito degli accordi separati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 9. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) *informazione*:
sua finalità fondamentale è quella di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali; ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedano, l'Amministrazione fornisce informazioni su specifici argomenti alle rappresentanze sindacali. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

c) *esame a seguito di informàzione*:
si svolge nelle materie previste dall'art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8.

d) *consultazione*:
viene attivata dall'amministrazione tutte le volte che se ne ravvisa la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

e) *partecipazione*:
si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata più specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) *procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative*:
sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualità e si svolgono secondo le disposizioni di cui al successivo art. 9.

CAPO II

Diritti di Informazione

Art. 4
Informazione preventiva

Nell'ambito dell'Ente, l'amministrazione, per il tramite dell'ufficio cui sia assegnato tale specifico compito secondo il proprio ordinamento, fornisce in via preventiva per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni compiute in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:
a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
d) implicazioni delle innovazioni tecnologiche e organizzative sulle condizioni di lavoro, sulle qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
e) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
f) interventi in materia di pari opportunità;
g) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Art. 5

Esame a seguito di informazione

1. Nelle ipotesi previste dall'articolo 4, lettere a), b), c) e d) ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, ricevuta l'informazione, può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per il confronto dei rispettivi punti di vista su argomenti relativi alle specifiche materie.
2. Della richiesta di cui al comma 1 è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.
3. L'incontro richiesto ha inizio, di norma, entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, l'amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Ciascuna delle due parti si adegua, nei suoi comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e di trasparenza.
4. L'esame si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero in un termine più breve ove sussistano obiettivi motivi di urgenza.
5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti sugli argomenti oggetto dell'esame. Restano ferme l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità del Direttore Generale nelle stesse materie.

Art. 6

Informazione successiva

1. Nell'ambito dell'Ente, su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto e con le stesse modalità indicate nell'art. 4, l'Amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati in materia di organizzazione del lavoro nonchè di costituzione, modificazione ed estinzione dei rapporti di lavoro relativamente alla dirigenza, ferma restando la tutela della riservatezza dei singoli.
2. Le informazioni di cui al comma 1 sono fornite tempestivamente e nelle forme più opportune tenuto conto della prioritaria esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

CAPO III

Contrattazione collettiva e accordi successivi

Art. 7

Materie di contrattazione

1. Nell'ambito del presente contratto collettivo di lavoro saranno stipulati tra le parti firmatarie del contratto stesso accordi successivi sulle seguenti materie:
   a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
   b) mobilità dei dirigenti nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del decreto n° 29 e dall'art. 22 del presente contratto;
   c) programmi di azione in materia di pari opportunità, anche in relazione agli obiettivi indicati dalla legge 10 aprile 1991, n° 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni legislative vigenti;

d) criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente nonchè di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n° 626/1994 e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro stipulati per l'attuazione di detto decreto;
e) criteri generali per la gestione delle iniziative di carattere socio-assistenziale a favore dei dirigenti;
f) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti.

2. Gli accordi successivi non possono comportare, nè direttamente nè indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi accordi.

Art. 8
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del decreto n° 29, la delegazione trattante, per la stipulazione del presente contratto collettivo, del suo rinnovo e delle eventuali modifiche e per la stipulazione di accordi successivi, è costituita per l'Ente:
   - dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
   - dal Direttore Generale o suo delegato, eventualmente assistiti da una rappresentanza delle direzioni e uffici di pari livello interessati secondo l'oggetto della trattativa.
2. per le organizzazioni sindacali la delegazione è costituita:
   a) da un componente di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n° 300/1970;
   b) da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

   In caso di costituzione delle RSU sulla base dei protocolli di intesa ARAN Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, la delegazione sarà costituita:
   aa) in luogo dei componenti di cui alla precedente lettera a) dalla stessa RSU, ove abilitata alla contrattazione, a partire dalla data di costituzione;
   bb) da un componente delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Art. 9
Interpretazione autentica del Contratto
e procedure di raffreddamento dei conflitti

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. n° 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 51 del D.Lgs. n° 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo a norma dell'art.53, 1° comma dello stesso decreto.
4. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole di accordi successivi si segue la stessa procedura di cui ai commi 1 e 2 e l'interpretazione autentica, previo accordo, è sottoscritta dal Direttore Generale e dalle Organizzazioni Sindacali.

L'interpretazione autentica diviene esecutiva con l'approvazione dell'Amministrazione e sostituisce la clausola controversa producendo gli effetti previsti dal comma 2 del predetto art. 53 del D.Lgs. 29/93.

5. Allo scopo di prevenire l'insorgere di conflitti collettivi di lavoro o di comporre conflitti in atto, le parti di comune intesa convengono sulla necessità che la programmazione e la effettuazione di azioni di sciopero ovvero l'emanazione di provvedimenti riguardanti conflitti in atto di particolare rilevanza siano preceduti da un tentativo di conciliazione davanti ad un apposito organismo di conciliazione.

Art. 10
Codice di autoregolamentazione

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto assumono come codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero quello allegato all'accordo approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n° 43 relativo al comparto del personale degli Enti pubblici non economici.

Art. 11
Pari opportunità

1. In materia di pari opportunità si applicano le disposizioni di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 ed all'art. 61, D.Lgs. n° 29/93.
2. L'attuazione delle misure volte a garantire tale pari opportunità sarà oggetto di accordo separato ai sensi del precedente art. 3.

Art. 12
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del Dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il Dirigente puo revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo le modalità concordate con le amministrazioni stesse.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti di terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il Dirigente e l'Ente si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione.
3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. Costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompabilità richiamate dall'art. 58 del decreto n° 29. In caso di esistenza di cause di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'Amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.
5. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 prendono luogo, a far tempo dall'entrata in vigore del presente Contratto, dei provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 14
Periodo di prova

1. Il Dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano gia superato nella medesima qualifica presso una Amministrazione pubblica. Sono altresì esonerati dal periodo di prova i Dirigenti provenienti da qualifiche inferiori dell'Ente.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova e sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art 72 del D.Lgs. n° 29 del 1993. In caso di malattia il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica la disciplina prevista dagli artt. 20 e 21.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il Dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al Dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

CAPO II

Struttura del rapporto

Art. 15
Impegno di lavoro e obblighi relativi

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente il Dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro, correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Art. 16
Ferie ed altri istituti collegati

1. Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n° 937. In tale periodo il Dirigente ha diritto all'intera retribuzione, comprensiva delle indennità previste dai successivi articoli.
2. In caso di distribuzione dell'orario di servizio su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
3. Al Dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n° 937/77 e alle condizioni ivi previste.
4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del Dirigente programmare e organizzare le proprie ferie, in accordo con il vertice dirigenziale della struttura, in modo da garantire la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.
6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, le spese sostenute dal Dirigente, debitamente documentate, sono a carico dell'Amministrazione.
7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggono per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del Dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria necessaria.
8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggono per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.
9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.
10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruite dal Dirigente a causa di esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.
11. Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché il 29 giugno, ricorrenza del Santo Patrono di Roma.
12. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore.
13. Ai lavoratori appartenenti alle Chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro ai sensi delle leggi 22 novembre 1988 n. 516 e 8 marzo 1989 n° 101.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 17
Assenze retribuite

1. Il Dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativi, entro il limite complessivo di 8 giorni per ciascun anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il 2° grado o di affini di 1° grado, in ragione di giorni 3 consecutivi di calendario per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno solare.
2. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al Dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui ai successivi articoli.
5.Nell'ambito delle disposizioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n° 266 e nel Regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n° 613 per le attività di protezione civile l'Ente favorisce la partecipazione dei dirigenti alle attività promosse dalle associazioni di volontariato.
6. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n° 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il Dirigente ha altresì il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa.

Art. 18
Trattamento di missione e di viaggio

1. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto aereo, marittimo, ferroviario e su strada nonché di vitto e alloggio, secondo i criteri stabiliti dall'Amministrazione, al Dirigente in trasferta è dovuto un importo aggiuntivo, per il rimborso delle spese non documentabili, di Lit. 140.000 giornaliere.
2. Il suindicato importo di Lit. 140.000 giornaliere compete per missioni di durata non inferiore alle 8 ore e fino a 24 ore ed è ridotto di un terzo qualora il Dirigente in trasferta chieda il rimborso analitico delle spese di alloggio e/o vitto.
3. In caso di uso del mezzo proprio o di cui il Dirigente abbia la disponibilità e con esclusione dell'auto di servizio, viene corrisposto un rimborsò chilometrico secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza media di 20000 km. annui per un auto di media cilindrata nonchè il rimborso della spesa sostenuta per il parcheggio dell'auto presso le aree aereoportuali nell'ipotesi di missioni che prevedano l'utilizzo del mezzo aereo. L'Ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art.6 del DPR 23/8/88, n.395 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Al Dirigente è altresì consentito l'uso del taxi e di altri mezzi pubblici nelle aree urbane e per i trasferimenti da e per aereoporti, stazioni ferroviarie ecc. e nei casi di svolgimento di attività di rappresentanza.
5. In caso di missione di lunga durata (intendendosi come tali quelle che superano i trenta giorni calendariali) in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio potrà essere stabilito un trattamento forfettario, concordato direttamente con il Dirigente interessato, e che comunque non potrà superare le spese di cui al comma 1.
6. Per le missioni all'estero sarà corrisposto il trattamento stabilito per le missioni interne con la maggiorazione del 50% per rimborso spese non documentabili.
7. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si fa rinvio alle norme dettate in materia per il restante personale dell'Ente.

Art. 19
Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità.

1. Si applicano ai dirigenti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977 n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice dirigente ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 38 e seguenti.
3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alla madre - ovvero al padre che si avvalga della facoltà prevista di fruirne in alternativa - trenta giorni di assenza retribuita ai sensi del comma 2 per ciascun anno.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 17, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20
Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.
2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sara dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'Amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2 e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione puo procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di TBC.
6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti, per i primi 9 mesi di assenza;
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi tre mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il dirigente si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.
8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente e tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.
9. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione con il criterio predetto.

Art. 21
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a).
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 20.

   Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 22
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Trasferimenti - Mobilità

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni Dirigente, in relazione alle posizioni organizzative dell'Ente, l'incarico di funzione dirigenziale connessa al coordinamento generale o alla direzione di una delle strutture previste nel disegno organizzativo. L'incarico ha durata triennale e può essere revocato o prorogato. Nell'affidamento, revoca e proroga degli incarichi dirigenziali saranno osservati, in quanto compatibili con la natura e organizzazione dell'Ente, i principi stabiliti dall'art. 19 del D.Lgs. n° 29/93. Dei criteri stabiliti in materia dall'Amministrazione sara data informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi del precedente art. 4.
2. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può avvenire comunque solo per motivate ragioni organizzative e produttive valutate dal Segretario Generale o in seguito all'accertamento negativo dei risultati dell'attività di gestione affidata al Dirigente o per l'inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n° 29/93. Prima dell'emanazione del provvedimento di revoca, non conseguente a valutazione negativa, il Segretario Generale acquisisce in contradditorio le osservazioni e valutazioni del Dirigente interessato.
3. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi dirigenziali, l'Amministrazione terrà conto della professionalità e della esperienza già acquisita rispetto agli incarichi da conferire, dai dirigenti in servizio o in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi. In ogni caso, in tale fase l'Amministrazione potrà assegnare gli incarichi nelle varie strutture, prescindendo dalla direzione e dalla specifica struttura già condotta dal singolo Dirigente.
4. L'Amministrazione, nel rispetto delle professionalità dei dirigenti, potrà per particolari esigenze organizzative e di servizio, trasferire anche nell'arco di durata dell'incarico. il Dirigente da una posizione di struttura ad altra.
5. Il trasferimento è comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di 15 giorni.
6. Il Dirigente entro 5 giorni dalla comunicazione del trasferimento ha facoltà di opporsi adducendo obiettive e comprovate ragioni. Entro 10 giorni dal ricevimento dell'opposizione il Direttore Generale, valutate in contraddittorio con l'interessato le motivazioni da lui addotte, decide con provvedimento motivato in via definitiva.
7. L'attività del Dirigente, al termine di durata dell'incarico, è soggetta a valutazione ai sensi del successivo art. 23.
8. I processi di mobilità dei dirigenti sono regolati dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. n° 29/93 e nel Regolamento di cui al D.P.C.M. 16/9/1994 n° 716 e da tutte le altre norme in materia stabilite per i dipendenti pubblici.

Art. 23
Valutazione dei dirigenti

1. L'Amministrazione definisce sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati delle attività gestite attraverso i nuclei di valutazione o organi di controllo interno da istituire ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n° 29/93.

2. L'Amministrazione determina in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 4, seguita, su richiesta, da un incontro.
3. Nella valutazione l'Amministrazione dovrà comunque considerare, in relazione all'operato dei dirigenti, la correlazione tra gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili anche in confronto ai risultati precedentemente ottenuti in simili condizioni dallo stesso o da altri Dirigenti.
4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione l'amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.
5. L'esito della valutazione periodica e riportata nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.
6. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 17 del D.Lgs. n° 29/93, in ragione della gravità dello squilibrio, possono determinare:
   a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
   b) la perdita della retribuzione di posizione e di risultato nonché il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.
7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica il successivo art. 25.
8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6 lettera b), non si può procedere a nuove nomine a qualifiche dirigenziali per posti corrispondenti a quelli oggetto del provvedimento di collocamento in disponibilità, ai sensi del comma 9 dell'art. 20 del D.Lgs. n° 29 del 1993.

Art. 24
Aggiornamento professionale

1. In considerazione delle peculiari ed eterogenee attività di gestione dell'Ente e del loro particolare riflesso sulle posizioni dirigenziali, viene chiarito che l'organizzazione delle strutture e attività dell'Ente presuppone il ricorso alla intercambiabilità delle mansioni e funzioni nell'ambito dello stesso livello dirigenziale.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente sono pertanto assunti dall'Amministrazione come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei dirigenti e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità ad essi affidate.
3. L'Amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti ai sensi, ma compatibilmente con la natura delle proprie attività istituzionali, della circolare del Ministro per la Funzione Pubblica 24 aprile 1995, n° 14.
4. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture dell'Ente in termini di dinamismo e competitività.

5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
6. Il Dirigente può partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 2 e 4. Al Dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.
7. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal Dirigente ai sensi del comma 6 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 25
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione previsti dagli artt. 20 e 21, ha luogo:
   a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
   b) per recesso del Dirigente;
   c) per recesso dell'amministrazione.
2. Nel primo caso di cui alla lettera a) del comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) del comma 1 l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.
3. Nel caso di recesso del Dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.
4. Resta salva la facoltà prevista dalle vigenti norme in materia di esercitare il diritto alla prosecuzione del servizio oltre il limite di età di cui al comma 2 e nei limiti nelle norme stesse fissati.
5. Il Dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività, avente riflessi significativi sulla posizione ricoperta, risolve per tale motivo e non oltre 60 giorni dal mutamento il rapporto di lavoro avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.
6. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del successivo comma 7, i termini di preavviso.
7. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

8. Nei casi previsti dai commi 6 e 7 l'amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il Dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del Dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.
9. Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, puo ricorrere al collegio di conciliazione di cui al successivo art. 26.
10. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'amministrazione.
11. La responsabilità particolarmente grave e reiterata accertata secondo le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs 29/93 costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i precedenti commi 8, 9 e 10. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente disciplinata dall'art. 20 del D.Lgs n° 29 del 1993.
12. Il Dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 3, 4 e 5 della Legge n° 300/1970.
13. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
    a) se è dovuta a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
    b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt.20, comma 3 e 21, comma 2.
14. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) comma 13, si applica l'art. 18 della Legge n° 300 del 1970.

Art. 26
Collegio di conciliazione

1. I ricorsi di cui all'art. 25 comma 9, sono demandati alla decisione di un collegio di conciliazione composto di tre membri. Il Dirigente ricorrente e l'amministrazione designano un arbitro ciascuno, e i due arbitri così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo arbitro, con funzioni di presidente.
2. Il Dirigente interessato provvede alla designazione del proprio arbitro nell'atto di ricorso. L'amministrazione comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio arbitro entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.
3. In caso di mancato accordo o comunque di non rispetto dei termini previsti nei commi 1 e 2 per la designazione degli arbitri, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.
4. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.
5. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione si obblighi a riassumere il Dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità

6. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, sentite le parti in causa, emette il proprio lodo.
7. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.
8. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.
9. L'indennità supplementare di cui al comma 8 è automaticamente aumentata, ove l'età del Dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
   7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
   6 mensilità in corrispondenza del 50°e 52° anno compiuto;
   5 mensilità in corrispondenza del 49°e 53° anno compiuto;
   4 mensilità in corrispondenza del 48°e 54° anno compiuto;
   3 mensilità in corrispondenza del 47°e 55° anno compiuto;
   2 mensilità in corrispondenza del 46°e 56° anno compiuto.
10. Nelle mensilità di cui ai commi 8 e 9 è ricompresa anche la retribuzione di posizione prevista dall'art. 37.
11. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro Dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 8 e 9.
12. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.
13. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 30.9.1997, l'amministrazione è tenuta a conformarsi al lodo arbitrale reintegrando il Dirigente, al quale non è dovuta la tutela risarcitoria di cui ai commi 8 e 9, nei seguenti casi:
    a) qualora il Collegio accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 25, comma 13, lettera a);
    b) qualora il medesimo Collegio accerti che il recesso è ingiustificato.
14. Il Dirigente, il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione, può avvalersi, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, della facoltà di essere trasferito ad altra Amministrazione che ne abbia fatto richiesta senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il Dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.
15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art.69 del D.L. n.29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 27

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del Dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. In caso di decesso del Dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
4. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui agli artt. 33 e 37, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive.
5. Qualora il Dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra Amministrazione che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'Ente è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Art. 28
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il Dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 25. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n° 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.1992 n° 16.
2. Il Dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 25, comma 7, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità dell'art. 25, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.
3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il Dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art.25.
4. Al Dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 33 e gli assegni per il nucleo familiare.
5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al Dirigente se fosse rimasto in servizio.

Art. 29
Tutela legale e assicurazioni

1. La difesa del personale Dirigente, convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale per fatti e cause di servizio è assunta a carico dell'Ente.
2. Sono altresì a carico dell'Ente le spese sostenute dal Dirigente, anche per l'assistenza di un legale di propria fiducia, purchè opportunamente documentate e provate nel loro nesso di conseguenzialità con il procedimento.
3. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato, l'Ente, con proprio provvedimento, provvederà al recupero delle spese sostenute nel giudizio.
4. Il Dirigente che, ove si apra il procedimento nei suoi confronti, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento di indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

5. Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma semprechè abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'Ente la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.
6. Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sè giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il Dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dal comma 4 dell'art.28.
7. Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
8. In sede di rinnovo contrattuale per la parte economica 1996-1997 verranno definite le modalità per una integrazione delle disposizioni sopra riportate con apposita polizza assicurativa.
9. Verranno parimenti definiti i termini per una adeguata "assicurazione integrativa" sanitaria, con possibile integrazione da parte del personale Dirigente ed eventuale estensione al nucleo familiare, in analogia a quanto previsto all'art. 36 del contratto collettivo relativo al personale non Dirigente.

Art. 30
Trattamento di quiescenza

Resta fermo il trattamento previdenziale e pensionistico attualmente in vigore per tutto il personale dell'Ente, salva l'applicazione delle disposizioni di legge in materia emanate, ivi compreso il trattamento di fine servizio di cui all'art. 70 del vigente Regolamento per il personale dell'Ente così come modificato ed approvato dal D.P.C.M. 16 marzo 1967.

Art. 31
Funzioni dirigenziali

1. I Dirigenti sono titolari delle attribuzioni ed esercitano le funzioni previste dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti nell'ambito delle competenze loro assegnate.
2. Con il nuovo Regolamento di Organizzazione potranno essere riviste le funzioni dirigenziali ed i conseguenti riflessi sul trattamento economico in relazione al nuovo disegno delle strutture organizzative dell'Ente ed al suo assetto istituzionale complessivo anche alla luce del D.Lgs 29/93 uniformandosi in tale revisione ai seguenti principi:
   - -criteri rigorosamente motivati per qualsiasi diversificazione economica;
   - -correlazione delle funzioni all'organizzazione delle strutture ed alla loro evoluzione;
   - -impostazione dell'ordinamento e relative disposizioni in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità di impiego;
   - -valorizzazione degli apporti individuali anche attraverso rotazione nei diversi incarichi dirigenziali, garantendo a tutto il personale Dirigente la possibilità di attuare al meglio l'esperienza maturata e le specifiche capacità professionali possedute.
3. In occasione della revisione di cui al precedente punto, sarà esaminata la possibilità di valutare anche la professionalità espressa nel corso del tempo nelle qualifiche dirigenziali possedute.

PARTE II

Trattamento Economico

Art. 32
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si articola nelle seguenti voci:
   - retribuzione base;
   - retribuzione di posizione;
   - retribuzione di risultato;
2. La retribuzione base si compone dalle seguenti voci:
   - stipendio tabellare;
   - indennità integrativa speciale;
   - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
3. La retribuzione di posizione è definita all'art. 37
4. La retribuzione di risultato è composta da:
   - premio di risultato di cui all'art. 38 lettera *A*)
   - elemento distinto individuale su base annua di cui all'art. 38 lettera. *B*)

Art. 33
Retribuzione base

1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, compete al Dirigente lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, di Lit.35.000.000 che ricomprende, oltre all'incremento stipendiale:
   a) lo stipendio tabellare al 31.12.1994 al netto dell'indennità di vacanza contrattuale corrisposta dal 1.1 al 31.12.1994,
   b) un importo di Lit. 3.697.440= pari al 20% della indennità di funzione meno elevata spettante ai dirigenti dell'Ente alla data del 31.12.1994
2. Gli importi del trattamento tabellare annuo per 12 mensilità sono riportati nella tabella allegata sub A).
3. Al personale Dirigente è attribuito l'elemento sostitutivo di adeguamento della retribuzione al costo della vita già in godimento secondo le norme vigenti per i pubblici dipendenti.
4. Al personale Dirigente compete altresì la retribuzione individuale di anzianità già maturata in dipendenza dei contratti di lavoro precedenti.

Art. 34
Effetti nuovo trattamento economico

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 33 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 28, comma 4 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 33 sono corrisposti integralmente negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale.

Art. 35
Tredicesima mensilità

1. Per ciascun anno di servizio il personale Dirigente ha diritto ad una tredicesima mensilità costituita dalla retribuzione base di cui al precedente art. 33 e dalla retribuzione di posizione di cui al successivo art. 37.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di impiego in corso d'anno il Dirigente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturata.
3. La frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.

Art. 36
Finanziamento della retribuzione di posizione
e della retribuzione di risultato

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato si provvede mediante l'utilizzo:
   a) dell'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993 al pagamento della indennità di funzione istituita ai sensi e per gli effetti dell'art. 38 del DPR 333/90 relativo al contratto degli Enti locali già esteso al personale dell'Ente per la parte eccedente lo 0,2 dell'indennità di funzione minima di cui al comma 1 sub b) dell'art. 33, aumentate del 6% ed integrate del 7% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi validi per tutto il personale dell'Ente.
   L'ammontare anzidetto va riferito al personale con qualifica dirigenziale risultante in organico al 31 agosto 1993 in base alla rideterminazione della pianta organica effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 commi 6 e 19 della legge 537/1993 di cui alla deliberazione n° 37950 in data 31 ottobre 1995 ed è calcolato ricomprendendo la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa.
   b) di una somma pari allo 0,85% del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'Ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 per il solo personale con qualifica dirigenziale;
   c) di un ulteriore incremento delle risorse di cui ai precedenti commi a) e b) pari allo 0,5% della quote del monte salari calcolato in base al comma b) e, qualora si siano verificati risparmi di gestione della spesa del personale dirigente, a tale incremento viene aggiunto un ulteriore 0,2%.
   Gli anzidetti risparmi sono determinati in base alla differenza tra la spesa per il personale Dirigente al 31 agosto 1993 calcolata secondo i criteri di cui alla lettera a) 2° comma, al netto della spesa per la indennità di funzione e la stessa spesa alla data del 31.8.1995.
   d) delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza dei dirigenti quali ad esempio quelle di cui all'art.18 della legge 109/1994.

e) nell'ambito di tali risorse e destinato specificatamente al finanziamento della retribuzione di risultato il 50% delle risorse di cui ai precedenti comma c) e d) nonchè una quota del 5% delle risorse di cui ai precedenti comma a) e b).

2. Le risorse di cui al precedente comma 1, lettere da a) a d) diminuite secondo quanto previsto al comma e) sono destinate al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione.

Art. 37
Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è definita, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art.36, 2° comma, da un minimo di Lit.20.000.000= ad un massimo di Lit.50.000.000= (valori annui lordi per 13 mensilità).
2. L'Amministrazione determina la graduazione delle funzioni dirigenziali ed il relativo trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art.24 del D.Leg.29/93. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
3. Qualora l'importo dell'indennità di funzione in godimento al 31.12.94 secondo la precedente disciplina, diminuito della quota di cui al comma 1, sub b) dell'art. 33, dovesse risultare superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, utile ai fini della tredicesima mensilità, quale valore differenziale di posizione riassorbibile in caso di ulteriori miglioramenti della stessa indennità di posizione.
4. In mancanza delle determinazioni dell'Amministrazione previste al comma 2 ed in attesa della riforma dell'ordinamento dell'Ente e dell'applicazione del nuovo Regolamento di Organizzazione che consentiranno una diversa graduazione delle funzioni dirigenziali in rapporto al nuovo disegno della struttura organizzativa l'entità della retribuzione di posizione sarà attribuita dal Segretario Generale, nell'ambito del Fondo, in ragione della rilevanza delle funzioni ed incarichi, tenuto conto della indennità di funzione già in godimento.
5. La retribuzione di posizione, sostituisce la indennità di funzione di cui all'art. 38 del DPR 333/90 e pertanto è utile ai fini pensionistici e dell'indennità di fine servizio così come già previsto per la citata indennità di funzione secondo le vigenti disposizioni.

Art. 38
Retribuzione di risultato

A - Premio di risultato

1. Al fine di mantenere livelli elevati di produttività in rapporto all'incremento delle attività istituzionali dell'Ente destinato a svilupparsi ulteriormente a seguito delle riforme dell'ordinamento a fronte, di contro, di una limitata disponibilità di personale è attribuito al personale Dirigente un premio di risultato che sarà corrisposto nell'ambito delle risorse di cui al precedente art. 36, a consuntivo semestrale secondo gli importi e le modalità di seguito indicate.
2. Per il biennio 1994-1995 l'ammontare annuo complessivo del premio è fissato nel 75% delle risorse disponibili sul fondo per la retribuzione di risultato.
3. L'importo di cui sopra è ripartito ed attribuito come segue:

a) quota fissa
E' attribuita a tutto il personale Dirigente per una quota individuale pari alla retribuzione mensile in godimento al mese di giugno dell'anno di riferimento inclusa la retribuzione di posizione.

b) quota variabile per la parte rimanente
E' attribuita con provvedimento motivato del Segretario Generale in funzione dei risultati e/o delle economie di gestione realizzati da ciascuna unità dirigenziale individuate attraverso appositi criteri predeterminati che dovranno formare oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi del precedente art. 4 .
A regime la quota variabile verrà erogata per la metà riferita al primo semestre dell'anno con la competenza del mese di agosto; per l'altra metà riferita al secondo semestre dell'anno con le competenze del successivo mese di febbraio.
In caso di mancata determinazione dei criteri di ripartizione sopra richiamati e/o di mancata applicazione dei medesimi in tempo utile ai fini della determinazione delle quote individuali si procederà alla erogazione con provvedimento del Segretario Generale con le competenze del mese di agosto per la metà riferita al primo semestre dell'anno e con le competenze del successivo mese di febbraio per la metà riferita al secondo semestre; ferma restando la quota complessiva, le quote individuali saranno in tal caso determinate in misura proporzionale allo stipendio individualmente in godimento (inclusa la retribuzione di posizione) alle date del 30 giugno (per la quota riferita al primo semestre) e al 31 dicembre (per la quota riferita al secondo semestre).

4. Per gli anni 1994-1995 sia della quota fissa che di quella variabile l'erogazione avverrà secondo quanto indicato nel precedente punto 3a e nell'ultima parte del precedente punto 3b per la quota variabile dopo la stipulazione dal presente contratto.
5. In caso di mancato rinnovo del contratto di lavoro per la parte economica 1996-1997, l'ammontare del premio di risultato per gli anni 1996 e seguenti sarà determinato, per la quota fissa in misura pari allo stipendio in godimento al 31 dicembre 1995 secondo quanto previsto al comma 3, sub a); analogamente si procederà per la determinazione della quota variabile.
   Continueranno ad applicarsi i criteri di ripartizione e le modalità di erogazione come definiti nel presente articolo
6. Le somme derivanti dai recuperi sulla quota fissa del premio di risultato di cui al punto 3a per effetto dell'interruzione del servizio in corso d'anno andranno a costituire un apposito "Fondo" da destinare ad assicurazioni sanitarie e/o fondi integrativi di pensione, secondo modalità concordate fra le parti in sede di rinnovo contrattuale per il periodo 1996-1997.

B - Elemento distinto individuale su base annua

1. Allo scopo di valorizzare il contributo del personale Dirigente (costretto ad operare nell'attuale fase in condizioni di precarietà dovuta alla carenza di personale) alla regolarità dell'azione amministrativa e, in fase di sviluppo, alla maggiore efficienza dell'Ente ed al costante miglioramento della gestione delle attività istituzionali è istituito un fondo per la corresponsione di un elemento distinto individuale su base annua, pari al 25% del fondo per la retribuzione di risultato.
2. In sede di prima applicazione a valere sul fondo di cui al precedente punto 1 l'elemento distinto individuale e articolato in fascia unica per tutto il personale dirigente ed è attribuito, con provvedimento motivato, dal Segretario Generale sulla base dei seguenti criteri:
   - maggiore incidenza sull'attività della struttura in condizioni negative di operatività riferita principalmente alla carenza di personale;

- rispondenza dell'azione svolta nonostante il grado delle condizioni di cui sopra all'efficienza delle attività gestite anche in termini di economicità;
- capacità di adattamento .operativo alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di innovazioni nella struttura organizzativa dell'Ente
- capacità di gestione e di controllo del personale nonchè di motivare e valutare i propri collaboratori attivando idonei e proficui processi motivazionali,
- qualità dell'apporto personale specifico e contributo all'integrazione tra diversi uffici ed aree di attività ed all'adattamento ai contesti operativi anche in situazioni critiche o emergenze, ovvero a fronte di cambiamenti delle modalità operative,.

3. L'erogazione dell'elemento distinto individuale avviene a consuntivo annuale con le competenze del mese di dicembre. Per gli anni già decorsi avverrà dopo la stipulazione del presente contratto .
4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio di cui ai commi precedenti devono esser rese pubbliche. A richiesta del singolo Dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali della gestione del particolare istituto saranno comunicate alle Organizzazioni sindacali che potranno chiedere un incontro con l'Amministrazione per l'esame dell'argomento a norma dell'art. 4.

Art. 39

Premi di anzianità

Ai Dirigenti che a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto andranno a compiere 25 e/o 35 anni di servizio effettivo prestato presso l'Ente sarà corrisposto un premio di anzianità di importo rispettivamente pari all'8% ed al 16% della retribuzione base annuale spettante nel momento in cui il suddetto diritto matura.

Art. 40

Ristorazione

1. Fatta salva l'autonoma organizzazione del proprio tempo di lavoro, al personale Dirigente compete il ticket service per le giornate di effettiva presenza in servizio secondo gli accordi di massima vigenti per il pubblico impiego.

Art. 41

Norma di rinvio

Nel contesto degli articoli del presente contratto tutte le volte che si fa riferimento alla figura del Direttore Generale questa si identifica con il Segretario Generale.

Art. 42

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29/93 rimangono in vigore le norme di legge e contrattuali vigenti.
2. Le parti si impegnano a rivedere consensualmente la predetta normativa entro il 31 dicembre 1997.
3. Ai sensi e per gli effetti degli artt. 72 e 74 comma 3 del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n° 29 a far data dall'entrata in vigore del presente contratto cessano di trovare applicazione tutte le norme previggenti incompatibili ed in contrasto con quelle contenute nel contratto stesso in relazione ai soggetti ed alle materie da esse disciplinate.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro UNIONCAMERE, personale livelli biennio economico 1996-97, sottoscritto il 6 marzo 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della delibera del Consiglio dei Ministri in data 5 novembre 1997, relativa al testo del Ccnl per il personale non dirigente dell'UNIONCAMERE attinente al biennio economico 1997-1998;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo testo contrattuale e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 6 marzo 1998 alle ore 10,30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), rappresentata dai componenti del Comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL/FILCAMS, FPI/CISL, UIL/EE.LL., SNALCC/SADUICC.

Al termine dei lavori le parti sottoscrivono il presente testo relativo al CCNL per il personale non dirigente dell'UNIONCAMERE attinente al secondo biennio economico 1997-1998.

RINNOVO PARTE RETRIBUTIVA CCNL UNIONCAMERE
(1.7.97-31.12.98)

Art. 1
(Stipendi tabellari)

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale in servizio alla data del 1° luglio 1997 o assunto successivamente.

2. Con decorrenza dalle date sottoindicate, gli stipendi tabellari stabiliti dall'allegato C del CCNL Unioncamere, sottoscritto l'11 settembre 1995, sono incrementati nelle seguenti misure mensili lorde:

	1.07.1997	*1.10.1998*
Livello VII	111.273	68.989
Livello VI	125.770	77.977
Livello V	131.970	81.821
Livello IV	142.538	88.374
Livello III	154.873	96.021
Livello II	173.507	107.575
Livello I	193.466	119.949
Q.I.	217.801	135.037

3. Nei confronti del Personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1997-1998, i benefici di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti dal comma 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.

4. I nuovi stipendi tabellari, a regime, sono rideterminati dal 1.10.1998 negli importi di cui all'allegato A del presente contratto.

Art. 2
(Incentivo di professionalità)

Il comma 2 dell'art. 12 del CCNL dell'Unioncamere è sostituito dal seguente:

1. **Al personale dell'Unioncamere è corrisposto, con periodicità biennale, a decorrere dal 1° luglio 1999, un incentivo di professionalità in cifra fissa che risponde a criteri di merito e la cui corresponsione periodica è subordinata al contemporaneo verificarsi, in ciascun biennio precedente a quello a cui si riferisce la corresponsione stessa, di un parametro collettivo, per tutto il Personale, e di parametri individuali, per ciascun dipendente.**

2. **Il parametro collettivo, nell'arco del biennio, è costituito dal raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente.**
   Il raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente è documentato, ciascun anno, nel Conto Consuntivo dell'Unione, ed è verificato, con specifica delibera di approvazione, dal Comitato di Presidenza, sulla base del parere favorevole del Servizio per il Controllo di Gestione di cui all'art. 6, punto 4, dello Statuto dell'Unioncamere.
   Il mancato raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'Ente comporta la non corresponsione dell'incentivo di professionalità a tutto il Personale.

3. **I parametri individuali, cui é subordinata la corresponsione dell'incentivo di professionalità, sono costituiti:**

   a) **dalla partecipazione, nell'arco del biennio, ad uno o più eventi formativi, qualora offerti al dipendente, d'intesa con il Dirigente di riferimento, nell'ambito dell'orario di servizio, anche su proposta o iniziativa del dipendente stesso;**

b) da un numero di assenze, ognuna della durata di un giorno, per ciascun anno, inferiori a 15;

c) dall'assenza di due o più provvedimenti disciplinari nell'arco del biennio.

4. Gli importi dell'incentivo di professionalità in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

01.07.1999

VII	**84.198**
VI	**91.469**
V	**95.977**
IV	**103.664**
III	**112.635**
II	**126.187**
I	**140.702**
Quadri	**158.400**

5. Fermi restando i parametri di cui ai punti 2 e 3 del presente articolo, l'incentivo di professionalità é corrisposto al livello di inquadramento raggiunto, da ciascun dipendente, alla data del 30 giugno di ogni biennio.

6. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dell'incentivo di professionalità in cifra fissa sono a carico del bilancio dell'Unioncamere, in sostituzione degli stanziamenti effettuati a titolo di retribuzione di anzianità, di cui all'art. 12, comma 2, del CCNL dell'Unioncamere,

sottoscritto l'11.9.1995. In caso di mancato utilizzo, totale o parziale, di tali risorse aggiuntive, a seguito dell'applicazione delle modalità di cui ai commi precedenti del presente articolo, le conseguenti economie restano nelle disponibilità di bilancio.

Art. 3
(Corresponsione pro-quota maturato al 30 giugno 1997)

1. A decorrere dal 1° luglio 1997 verrà corrisposto al Personale dell'Unioncamere, in termini di retribuzione di anzianità, il pro-quota maturato da ciascun dipendente, nel periodo intercorrente tra l'ultimo aumento e la data del 30 giugno 1997.

2. Il pro-quota maturato da ciascun dipendente sarà calcolato secondo le modalità, comunque vigenti fino al 30 giugno 1997, previste dall'art. 12, comma 2, del precedente CCNL Unioncamere.

Art. 4
(Trattamento di missione)

1. All'articolo 8 del CCNL dell'Unioncamere i punti 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

«3. Rimborso delle spese di vitto, nel limite di 90.000 giornaliere.

4. Per ogni giornata di missione, o sua frazione superiore alle 6 ore, è inoltre corrisposto un importo aggiuntivo, per le spese non documentabili, pari al 2% della retribuzione lorda mensile del dipendente in missione».

2. All'articolo 8 del CCNL dell'Unioncamere il periodo successivo al punto 4 è sostituito dal seguente:
«In alternativa a tale trattamento, il personale può scegliere di volta in volta il rimborso delle sole spese di cui al precedente numero 1), con l'aggiunta di una indennità di missione giornaliera di Lire 175.000».

Art. 5
(Progetti finalizzati)

1. Per il 1997 sono confermate le risorse finanziarie calcolate ai sensi dell'art. 13 del CCNL Unioncamere dell'11 settembre 1995.

2. A decorrere dal 1.1.1998 il Fondo è calcolato nella misura dell'1,50% delle spese, relative alla retribuzione, riferite all'anno 1996.

3. L'art. 13 del CCNL Unioncamere dell'11 settembre 1995 è sostituito dal seguente:
«Per la realizzazione di progetti destinati al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi o delle attività dell'Unione è istituito uno specifico fondo destinato al Personale sulla base di criteri generali definiti previo accordo con le OO.SS..
Il fondo è alimentato da risorse aggiuntive, con oneri a carico dell'Unioncamere.
Le economie di gestione, determinate a consuntivo di ciascun anno, concorrono al finanziamento del fondo che, comunque, non potrà essere superiore al limite dell'1.50% delle spese relative alla retribuzione del personale, riferite all'anno precedente».

4. La parte di tale fondo non impiegata per la realizzazione di progetti finalizzati è destinata dal Segretario Generale alla corresponsione di premi annuali che verranno erogati

al verificarsi di condizioni collegate ad un motivato incremento di produttività e di qualità, sulla base di criteri annualmente stabiliti previo accordo con le Organizzazioni Sindacali.
Detti criteri prenderanno in considerazione la partecipazione dei dipendenti all'effettivo miglioramento dei servizi e delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi previsti, anche per singole funzioni, per singole aree o per singoli gruppi impegnati in progetti.

Dichiarazione a verbale:

1. Le parti si impegnano alla promozione dei progetti finalizzati ed all'ulteriore miglioramento delle modalità di funzionamento del Fondo.

2. Le parti si impegnano a concludere la predisposizione dei criteri di cui al punto 4, entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del contratto.

Art. 6
(Indennità di funzione)

1. Al personale preposto ai servizi di prevenzione incendi ed evacuazione ed a quello di pronto soccorso, scelto in conformità al D.LGS n. 626/1994, è corrisposta una indennità di funzione nella misura di L. 700.000 lorde annue. Il relativo onere sarà coperto con le risorse di cui all'articolo 5 del presente contratto.

ALLEGATO A

LIVELLI	AUMENTI 1.7.1997	AUMENTI 1.10.1998	Totale biennio	Stipendio base al 31.12.1998	Indennità integr. Speciale	Retribuzione a 36 ore al 31.12.1998
VII	111.273	68.989	180.262	1.162.499	1.032.723	2.195.222
VI	125.770	77.977	203.747	1.441.839	1.048.633	2.490.472
V	131.970	81.821	213.791	1.558.253	1.054.987	2.613.240
IV	142.538	88.374	230.912	1.755.384	1.067.130	2.822.514
III	154.873	96.021	250.894	1.986.152	1.080.620	3.066.772
II	173.507	107.575	281.082	2.334.190	1.101.570	3.435.760
I	193.466	119.949	313.415	2.706.976	1.124.011	3.830.987
Q.I.	217.801	135.037	352.838	3.160.234	1.152.627	4.312.861

L'incremento stabilito nel presente contratto per il biennio 1997-1998 comporta un aumento percentuale della retribuzione, di ciascun livello, dell'8,1% (5% dal 1° luglio1997 e 3,1 % dal 1° ottobre 1998)

98A4546

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro ICE, dirigenza biennio economico 1996-97, sottoscritto il 12 marzo 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del provvedimento del Presidente del Consiglio in data 28 novembre 1997, concernente l'autorizzazione alla sottoscrizione del Ccnl - parte economica, biennio 1996-1997 - relativo al personale dirigente dell'Istituto per il Commercio con l'Estero, concordato in data 3 novembre 1997 tra il predetto ente e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CISAL e CIDA;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo contratto collettivo, e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, comunicata dalla stessa Corte con lettera del 3 marzo 1998, che viene rimessa all'ICE per l'esatta cognizione del relativo contenuto;

Il giorno 12 marzo 1998, alle ore 15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia l'incontro tra l'Agenzia medesima, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo e le Organizzazioni sindacali di seguito indicate:

CGIL, CISL, UIL, CISAL, CIDA, per la stipula conclusiva del suddetto Ccnl.

L'ICE è rappresentato dal Direttore generale dell'ente e dal Direttore del personale.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - parte economica biennio 1996-1997 - relativo al personale dirigente dell'Istituto per il Commercio con l'Estero, contratto che pertanto diviene efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 dello stesso giorno 12 marzo 1998.

CCNL DIRIGENTI ICE
2° BIENNIO ECONOMICO 1996/1997

Art 1
Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale si riferisce al periodo 1° gennaio 1996-31dicembre 1997. Ad esso si applicano le disposizioni contenute nell'art 1 del CCNL stipulato in data 20 dicembre 1996 relativo al periodo 1994 - 1997 ed in seguito definito "CCNL 94/97".

Art. 2
Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari della qualifica unica dirigenziale, di cui all'art.13 del CCNL 94/97, stipulato in data 20/12/96, sono incrementati, con le decorrenze e nelle misure lorde mensili di seguito indicate:
- dal 1° gennaio 1996, Lit. 100.000;
- dal 1° giugno 1996, Lit. 250.000.

Art. 3
Costituzione e finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione

1. Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 17 del CCNL 94/97 sarà reso operativo a decorrere dall' 1/11/97.
2. Il fondo è finanziato ed alimentato secondo quanto di seguito previsto:
a) a decorrere dall' esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, dall' intero importo della retribuzione individuale di anzianità, valutato su base annua, di ogni dirigente cessato dopo il 26/5/97. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto, viene accantonato, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, una somma pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dei dirigenti cessati, per il numero delle mensilità residue, computandosi a tal fine anche le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.
b) da una somma pari al 2,9% del monte retributivo relativo al personale dirigente riferito al 1995.
c) dalle risorse stabilite nel successivo art. 4.

Art. 4
Risorse aggiuntive

In aggiunta alle risorse di cui all'art.3, la dotazione del fondo per la retribuzione di posizione è incrementata da un importo pari all'1% della massa salariale relativa al 1993, per effetto di economie di gestione direttamente riconducibili a processi di riorganizzazione dell'ICE e ad una maggiore efficacia dell'azione dei dirigenti nell'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali, anche per effetto del fenomeno di contrazione della consistenza numerica complessiva della risorsa dirigenziale realizzatasi a decorrere dal 1993;

Art. 5
Retribuzione di posizione e sue tipologie

1. La retribuzione di posizione del dirigente, in correlazione con le caratteristiche organizzative dell'ICE, è definita, entro valori annui fissati dal successivo art. 6, per ciascuna delle seguenti tipologie:
a) Posizioni dirigenziali connotate da responsabilità riferite:
- alla gestione di strutture implicanti il coordinamento di distinte e complesse tipologie di servizi e di interventi;
- alla impostazione e/o realizzazione di programmi e/o politiche istituzionali e di immagine di particolare rilievo per significativi ambiti territoriali o settori di intervento;
b) Posizioni dirigenziali che comportano:
- ampia autonomia gestionale per il raggiungimento di obiettivi predeterminati dall'Ente a livello centrale;
- incarichi di studio, ricerca, o incarichi ispettivi implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equivalenti;
- la responsabilità del funzionamento di strutture e dell'ottimale impiego di importanti risorse umane, economiche e strumentali;
c) Altre posizioni dirigenziali riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture o dipartimenti.
2. La graduazione delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma precedente viene operata sulla base degli elementi previsti dal punto 3, lettere a), b), c), d) dell'art. 17 del CCNL 94/97.

Art. 6
Utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione è deliberata, ai sensi dell'art. 17, punto 3, comma 1 del CCNL 94/97, dal C.d.A. entro valori annui, erogati per dodici mensilità, nel rispetto dei seguenti limiti massimi:
- Lit. 70.000.000 per le posizioni dirigenziali di massimo rilievo comprese nella tipologia sub a) del precedente articolo 5;
- Lit. 45.000.000 per le posizioni dirigenziali comprese nella tiplogia sub b);
- Lit. 30.000.000 per le posizioni dirigenziali comprese nella tipologia sub c).

L'articolazione interna di ciascuna fascia è effettuata dal C.d.A. con le procedure previste al punto 3 dell'art. 17 del CCNL 94/97, con riguardo a classi di funzioni effettivamente caratterizzate da autonoma rilevanza organizzativa nel contesto dell'Ente ed evitando comunque eccessive o non necessarie differenziazioni.
2. Il valore della retribuzione di posizione non potrà in alcun caso essere inferiore a Lit. 10.000.000 annui lordi per dodici mensilità, rideterminato in Lit. 12.000.000 a decorrere dal 31/12/1997 ed a valere per l'esercizio 1998 .
3. Ai dirigenti che percepiscono l'assegno integrativo di cui all'art. 13 del CCNL 94/97, lett. e), verrà erogata la retribuzione di posizione solo per la parte eccedente l'importo citato.
4.La retribuzione di posizione sarà erogata entro i limiti di disponibilità del fondo.

ART. 7
Buoni Mensa

A decorrere dall'1/11/97 al personale dirigente vengono riconosciuti i buoni mensa nella stessa misura e con le medesime modalità in cui viene erogato al restante personale.

Art. 8
Modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse

Con riferimento alla retribuzione di posizione, una volta derterminata, di norma entro il termine dell'esercizio precedente a quello di riferimento, l'esatta dotazione del relativo fondo, l'Amministrazione elabora un quadro programmatico, coerente con la predetta dotazione, degli incarichi dirigenziali secondo l'articolazione prevista, tenendo conto delle prevedibili variazioni del personale in forza in corso di esercizio e formulando un conseguente piano di utilizzo del fondo.

Tale piano dovrà prevedere una riserva congrua per l'ipotesi in cui, in corso di anno, la situazione reale risultasse tale da configurare su base annua una spesa superiore a quella ipotizzata, comunque nei limiti delle disponibilità.
Nell'eventualità in cui tale riserva risulti a fine esercizio in tutto o in parte inutilizzata, il relativo ammontare sarà destinato al fondo per la retribuzione di posizione dell'esercizio successivo.

Art 9
Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di distacchi sindacali

Nei casi di assenze obbligatorie previste per legge e di distacco sindacale secondo la disciplina vigente, competono al dirigente, oltre alla retribuzione tabellare e all'indennità di contingenza, la retribuzione individuale di anzianità eventualmente acquisita, gli eventuali assegni ad personam in godimento e le eventuali indennità previste per legge con carattere di generalità; compete altresì la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del verificarsi dell'evento o del distacco.

98A4547

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente dipendente dagli enti lirico-sinfonici relativo al biennio economico 1996-97, sottoscritto il 24 marzo 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, in data 30 gennaio 1998, sul testo del Ccnl - parte economica biennio 1996-1997 - per il personale non dirigente degli enti lirico-sinfonici, concordato in data 8 maggio 1997 tra l'ANELS (Associazione Nazionale Enti Lirici e Sinfonici) e le organizzazioni sindacali SLC-CGIL, FIS-CISL, UILSIC-UIL e FIALS-CISAL;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo contratto collettivo, e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, comunicata dalla stessa Corte con lettera del 3 marzo 1998, che si rimette all'ANELS per l'esatta cognizione del relativo contenuto;

Il giorno 24 marzo 1998 alle ore 15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia l'incontro tra l'Agenzia medesima, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo e le Organizzazioni sindacali di seguito indicate:

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL, FIALS-CISAL, per la stipula conclusiva del suddetto Ccnl.

La ANELS è rappresentata dal dr. Francesco Ernani.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - parte economica, biennio 1996-1997 - relativo al personale non dirigente degli enti lirico-sinfonici, contratto che pertanto diviene efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 dello stesso giorno.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente dipendente dagli Enti lirico-sinfonici. (Biennio economico 1996 - 1997)

ART.1

<u>Durata e decorrenza del contratto biennale</u>

Il presente accordo biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

ART.2

<u>Indennità di vacanza contrattuale</u>

A) Relativamente all'anno 1996 ed a totale copertura di tale periodo, ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data di siglatura della presente ipotesi di accordo è attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1°.4.96 e fino al 31.12.96 l'indennità di vacanza contrattuale negli importi di cui alle successive tabelle.

Per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data di siglatura del presente accordo, il cui rapporto di lavoro abbia avuto inizio successivamente al 31.3.1996, l'indennità di vacanza contrattuale è attribuita esclusivamente per i mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo 1.4.1996/31.12.1996, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori dipendenti dagli Enti alla data di siglatura del presente accordo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale l'indennità di vacanza contrattuale è attribuita esclusivamente per i mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo 1°.4.1996/31.12.1996, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

B) Relativamente all'anno 1996 ed a totale copertura di tale periodo, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto successivamente al 31.12. 1996 è attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1°.4.1996 e fino al 31.12.1996, l'indennità di vacanza contrattuale negli importi di cui alle successive tabelle.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto entro il 31.12.1996 l'indennità di vacanza contrattuale è attribuita esclusivamente per i mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo 1°.4.1996/31.12.1996, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale si sia risolto anteriormente alla data di siglatura della presente ipotesi di accordo l'indennità di vacanza contrattuale è attribuita esclusivamente per i mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo 1°.4.1996/31.12.1996, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

C) Ai lavoratori che hanno prestato servizio presso gli Enti nel periodo 1°.4.1996/31.12.1996 con rapporto di lavoro a tempo determinato è attribuita, a totale copertura di tale periodo, l'indennità di vacanza contrattuale negli importi di cui alle successive tabelle esclusivamente per i mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo 1°.4.1996/31.12.1996, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

D) In quanto elemento provvisorio della retribuzione, ai sensi del protocollo sul costo del lavoro 23.7.1993, l'indennità di vacanza contrattuale non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Indennità di vacanza contrattuale per ciascuno dei mesi di aprile, maggio e giugno 1996

Area artistica

Livello	Importo
1°	33.178
2°	30.941
3°	28.829
4°	27.161
5°	24.435
6°	22.103

Area tecnico - amministrativa

Livello	Importo
FA	30.861
FB	27.906
1°	25.711
2°	24.065
3a	23.347
3b	22.103
4°	20.541
5°	19.438
6°	17.597

Indennità di vacanza contrattuale per ciascuno dei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre, novembre e dicembre 1996

Area artistica

Livello	Importo
1°	55.296
2°	51.569
3°	48.049
4°	45.268
5°	40.725
6°	36.838

Area tecnico - amministrativa

Livello	Importo
FA	51.435
FB	46.511
1°	42.852
2°	40.109
3a	38.911
3b	36.837
4°	34.236
5°	32.397
6°	29.328

ART.3

Minimi retributivi

1) A decorrere dal 1°.1.1997 i minimi retributivi mensili lordi sono così stabiliti:

Area artistica

	Livelli	A*	B**	C***
1° livello	1° violino (1) 1° violoncello direttore musicale di palcoscenico maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale	1.275.758	562.942	357.610
2° livello	maestro gruppo A (2) maitre de ballet 1^categ.A orchestra 1° tersicorei extra	1.150.914	508.286	323.230

3° livello	maestro gruppo B 1^ categ.B orchestra 1^A tersicorei	1.032.604	455.996	289.990
4° livello	2^ categ. orchestra	940.404	414.996	263.630
5° livello	1°B tersicorei (3) 2° orchestra ingresso categoria speciale coro 2° categoria speciale tersicorei	789.116	348.284	221.210
6° livello	ingresso coro ingresso tersicorei	657.703	290.297	184.540

(1) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 1° livello

(2) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 2° livello

(3) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 5° livello

* Minimi tabellari mensili lordi

** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 17.1.1989 e 22.5.1992

*** Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 2.7.1996.

Area tecnico - amministrativa

Livelli	A*	B**	C***
FA	1.143.744	504.956	320.940
FB	980.352	432.748	275.090
livello 1°	857.808	378.692	240.700
livello 2°	767.942	339.058	215.488
livello 3°a	727.094	321.006	204.020
livello 3°b	657.653	290.297	184.540
livello 4°	571.872	252.428	160.470
livello 5°	510.600	225.450	143.270
livello 6°	408.480	180.320	114.620

* Minimi tabellari mensili lordi

** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 17.1.1989 e 22.5.1992

*** Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 2.7.1996.

I minimi retributivi mensili lordi di cui sopra assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

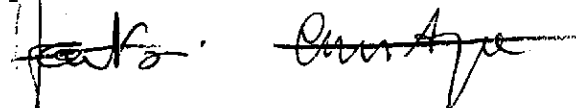
2) A decorrere dal 1° agosto 1997, fermi restando i minimi tabellari mensili lordi di cui al precedente punto A e gli importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione di cui al precedente punto B, gli importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità sono stabiliti nella misura di cui appresso e sono comprensivi, assorbendoli, di quelli indicati al precedente punto C:

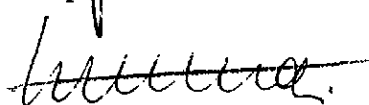
Area artistica

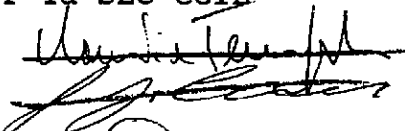
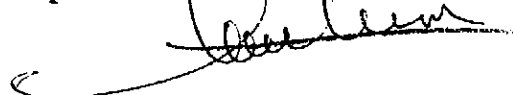
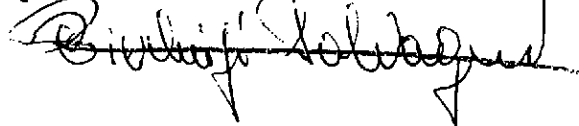
Livelli		C
1° livello	1° violino (1) 1° violoncello direttore musicale palcoscenico maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale	506.590
2° livello	maestro gruppo A (2) maitre de ballet 1^ categ.A orchestra 1° tersicorei extra	457.880
3° livello	maestro gruppo B 1^ categ.B orchestra 1° A tersicorei	410.790
4° livello	2^ categ.orchestra	373.450
5° livello	1° B tersicorei (3) 2° orchestra ingresso categoria speciale coro 2^ categ. speciale tersicorei	313.370
6° livello	ingresso coro ingresso tersicorei	261.410

(1) Maggiorazione del 5% dell'importo previsto al punto C per il 1° livello

(2) Maggiorazione del 5% dell'importo previsto al punto C per il 2° livello

(3) Maggiorazione del 5% dell'importo previsto al punto C per il 5° livello

Area tecnico-amministrativa

Livelli	C
FA	454.640
FB	389.690
livello 1°	340.980
livello 2°	305.258
livello 3a	289.020
livello 3b	261.410
livello 4°	227.320
livello 5°	202.960
livello 6°	162.370

Dichiarazione ANELS

L'ANELS dichiara che l'esecutività del presente accordo resta comunque subordinata ai tempi di acquisizione delle risorse finanziarie aggiuntive destinate alla copertura degli oneri economici derivanti dal rinnovo contrattuale.

per la SLC-CGIL

per l'ARAN

per la FISTEL-CISL

per l'ANELS

per la UILSIC-UIL

per la FIALS-CISAL

98A4548

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Accordo successivo per il personale dell'Amministrazione civile dell'interno, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 maggio 1995 del comparto «Ministeri», sottoscritto il 26 febbraio 1998.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa delibera del Consiglio dei Ministri, in data 30 gennaio 1998, sul testo dell'Accordo previsto all'art. 1, comma 3, del CCNL del comparto «Ministeri» stipulato il 16 maggio 1995, concernente le norme di raccordo dello stesso CCNL con l'ordinamento del personale dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno.

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo, e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 26 febbraio 1998 alle ore 16, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), rappresentata dai componenti del Comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CIDA, CISAL, CONFSAL, RDB-CUB, UGL, UNIONQUADRI, USPPI, F.P./CGIL, FPI/CISL, UIL/Pubbliche amministrazioni, CONFSAL/UNSA, FAS/CISAL, UNSCP.

Al termine dei lavori le parti sottoscrivono il presente testo relativo alle norme di raccordo del CCNL Ministeri con l'ordinamento del personale dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno.

ACCORDO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE DELL' AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL' INTERNO, AI SENSI DELL' ART. 1, COMMA 3, DEL CCNL DEL COMPARTO MINISTERI

Premesso che l'art. 1, comma 3, del CCNL del comparto Ministeri prevede un accordo successivo per raccordare le norme dell'ordinamento del personale dell'amministrazione civile dell'Interno con le norme generali in vigore per il personale del comparto; che, inoltre, ai sensi dell'art. 42, comma 3, dello stesso CCNL tale accordo non può comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti ;

Tenuto conto del protocollo d'intesa concordato tra il Ministero dell'Interno e le organizzazioni sindacali di categoria in data 19 maggio c. a. , come base di riferimento per la contrattazione successiva di cui sopra ;

Considerata l'opportunità, nel quadro della piena contrattualizzazione del rapporto d'impiego, di procedere ad un allineamento della normativa speciale ancora in vigore per il personale dell'amministrazione civile dell'Interno alla normativa generale del comparto, anche in vista della revisione dell'ordinamento professionale ;

Ritenuto che, sulla base della disciplina attualmente in vigore, il presente accordo non riguarda il personale della carriera prefettizia;
le parti concordano :

ART. 1
(Profili professionali)

1. Al personale dell'amministrazione civile dell'Interno si applicano i profili professionali istituiti dal DPR n. 1219/1984 e dal DPR n. 44/ 1990. Il primo inquadramento del personale in tali profili viene operato sulla base del profilo ex DPR n 340/1982 posseduto alla data dell'entrata in vigore del presente accordo, o in corso di attribuzione a seguito di procedura concorsuale, secondo l'allegata Tabella di corrispondenza.
2. I contingenti di profilo dell'amministrazione civile dell'Interno saranno rideterminati, secondo la normativa vigente, in conseguenza dell'applicazione dei profili di cui al comma precedente, successivamente alla definizione delle procedure di rideterminazione delle dotazioni organiche, attualmente in corso .

ART. 2
(Accesso ai profili)

1. In attesa della revisione dell'ordinamento professionale, le modalità di accesso ai profili professionali ex DPR n. 1219/1984 e DPR n.44/1990 nell'amministrazione civile dell'Interno sono disciplinate dalla normativa generale in materia di accesso vigente nel comparto.

ART. 3
(Regime transitorio per l'ex carriera direttiva di ragioneria)

1. In attesa della revisione dell'ordinamento di cui all'art. 38 del CCNL, per il personale attualmente in servizio nell'ex carriera direttiva di ragioneria, i passaggi ai profili di qualifica superiore, come individuati dalla Tabella di corrispondenza, restano disciplinati dall'art. 16 del DPR n 340/1982. Il personale attualmente inquadrato nelle qualifiche di vice consigliere e consigliere di ragioneria conserva *ad personam* la qualifica posseduta fino al passaggio nel profilo di qualifica superiore.

2. Per il medesimo personale restano in vigore gli artt. 14, 15 e 19 del DPR n 340/1982, per quanto attiene alla durata del periodo di prova, al trimestre di applicazione, al corso di formazione e al rapporto informativo. La risoluzione del rapporto di lavoro e la restante disciplina del periodo di prova sono regolati da quanto previsto dal CCNL sottoscritto il 16 maggio 1995 e successive modificazioni e integrazioni.

ART. 4
(Raccordo con le funzioni della carriera prefettizia)

1. L'Amministrazione provvederà ad attribuire le funzioni previste dal DPR n. 1219/1984 e dal DPR n.44/1990 al personale di cui al presente accordo inquadrato nei profili di 7^, 8^ e 9^ qualifica, tenendo distinte le competenze proprie della carriera prefettizia in modo da evitare sovrapposizione di ruoli.

ART. 5
(Servizi minimi essenziali)

1. Al personale di cui al presente accordo si applica la disciplina vigente nel comparto in materia di garanzia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, in attesa che tale disciplina venga ridefinita contestualmente al prossimo rinnovo contrattuale.

ART. 6
(Altre estensioni)

1. Le parti si danno atto che al personale di cui al presente accordo si applica comunque il CCNL del comparto Ministeri, e successive integrazioni e modificazioni.

ART. 7
(Disapplicazioni)

1. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, comma 1, dalla data della stipula del presente accordo sono inapplicabili, nei confronti del personale oggetto del medesimo, le disposizioni di legge e di regolamento che siano in contrasto con quelle definite nell'accordo stesso. In particolare, sono inapplicabili le seguenti norme del D.P.R. 24 aprile 1982, n. 340 e successive integrazioni e modificazioni:

- **art. 9** "ORDINAMENTO" -
- **art. 10** "QUALIFICHE DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE"
- **art. 11** "ESCLUSIONE DELLA MOBILITA' ESTERNA" : FATTO SALVO IL DISPOSTO DELLA LEGGE 27.10.1977, n.801.
- **artt. 13 , 17 e 18** "CAPO II - ORDINAMENTO DEL PERSONALE INDICATO NELLA TABELLA I" limitatamente al personale della carriera di ragioneria.

- **art. 20** "CONCORSI PUBBLICI DI ACCESSO"
- **art. 21** "AMMISSIONE AI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DI ACCESSO A QUALIFICHE SUPERIORI"
- **art. 22** "CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE"
- **art. 23** "CONCORSI INTERNI DI ACCESSO ALLA QUALIFICA FUNZIONALE QUARTA'
- art. **24** "ORARIO DI LAVORO DEI CUOCHI E DEGLI ADDETTI AI SERVIZI DI RISTORO"
- **artt. 25, 26, 27** "TITOLO III DISCIPLINA DELLA CONTINUITA' DEI SERVIZI ESSENZIALI"
- **art. 43** "DOTAZIONE ORGANICA DELLE QUALIFICHE"

TABELLA DI CORRISPONDENZA

PROFILI DPR n. 340/82 individuati con delibera del 2 luglio 1990 dalla Commissione paritetica costituita con DPCM 20/10/1989	PROFILI contenuti nel D.P.R. n.1219/84 e successive modificazioni e integrazioni
Direttore aggiunto di divisione di ragioneria qual.fun. IX	Direttore amm/vo contabile
Direttore di sezione di ragioneria qual.fun.VIII	Funzionario amm/vo contabile
Consigliere di ragioneria qual. fun.VII	(Consigliere di ragioneria) ad esaurimento ex art.3
Vice consigliere di ragioneria qual. fun.VII	(Vice consigliere di ragioneria) ad esaurimento ex art.3
Analista di organizzazione qual. fun.VIII	Analista di organizzazione
Analista di procedure qual.fun.VIII	Analista di procedure
Analista di sistema qual.fun.VIII	Analista di sistema
Bibliotecario qual.fun.VIII	Bibliotecario
Esperto in documentazione qual.fun.VIII	Funzionario amministrativo
Esperto in problemi sociali qual.fun.VIII	Funzionario amministrativo
Analista qual.fun.VII	Analista
Assistente sociale coordinatore qual.fun.VII istituito con D.l.gs n.211/90	Assistente sociale coordinatore
Capo tecnico edile qual.fun.VII	Capo tecnico
Collaboratore amm/vo qual.fun.VII	Collaboratore amm/vo
Collaboratore amm/vo contabile qual. fun. VII	Collaboratore amm/vo contabile
Collaboratore bibliotecario qual.fun.VII	Collaboratore bibliotecario
Programmatore di sistema - coordinatore di operatori qual fun.VII	Programmatore di sistema
Traduttore interprete qual.fun.VII	Traduttore interprete
Addetto alle relazioni qual.fun.VI	Assistente amm/vo
Assistente amm/vo qual. fun. VI	Assistente amm/vo
Assistente linguistico qual.fun. VI	Assistente linguistico

Assistente tecnico edile qual.fun.VI	Assistente tecnico edile
Capo unità centro stampa e microfilm qual.fun.VI	Capo unità operativa
Consollista e operatore di unità periferica di CED qual.fun. VI	Consollista
Programmatore qual. fun. VI	Programmatore
Programmatore di archivio automatizzato - assistente del servizio cifra qual. fun. VI	Assistente amministrativo
Ragioniere qual. fun. VI	Ragioniere
Responsabile capo dei laboratori qual. fun.VI	Assistente tecnico
Addetto ai personal computers qual.fun. V	Addetto ai personal computers
Elettricista specializzato qual.fun.V	Elettricista specializzato
Falegname specializzato qual.fun.V	Falegname specializzato
Fotocompositore specializzato – operatore microfotografico qual.fun.V	Fotocompositore specializzato
Idraulico specializzato – termomeccanico qual.fun.V	Idraulico specializzato
Muratore specializzato qual.fun.V	Muratore specializzato
Operatore amministrativo – responsabile di archivio o ufficio copie – operatore cifra qual.fun.V	Operatore amministrativo
Operatore specializzato per l'alimentazione qual.fun. V	Operatore specializzato per l'alimentazione
Operatore specializzato per la lavorazione dei profilati e laminati metallici qual.fun.V	Operatore specializzato per la lavorazione dei profilati e laminati metallici
Pittore specializzato qual.fun.V	Pittore specializzato
Stenodattilografo qual.fun.V	Stenodattilografo
Tappezziere specializzato qual.fun.V	Operatore specializzato per la lavorazione dei materiali non metallici
Tipografo compositore specializzato operatore di stamperia qual.fun.V	Tipografo compositore specializzato
Addetto ai servizi di portierato e custodia qual. fun.IV	Addetto ai servizi di portierato e custodia
Addetto alle macchine ausiliarie qual.fun.IV	Addetto alle macchine ausiliarie
Buttero qual.fun.IV	Buttero
Coadiutore qual.fun.IV	Coadiutore
Dattilografo qual.fun. IV	Dattilografo
Elettricista qual.fun.IV	Elettricista

Falegname qual.fun.IV	Falegname
Fotocompositore qual.fun.IV	Fotocompositore
Idraulico qual.fun.IV	Idraulico
Legatore qual.fun.IV	Legatore
Muratore qual.fun.IV	Muratore
Operatore di magazzino qual.fun.IV	Operatore di magazzino
Operatore per l'alimentazione qual.fun.IV	Operatore per l'alimentazione
Operatore per la lavorazione dei profilati e laminati metallici qual.fun.IV	Operatore per la lavorazione dei profilati e laminati metallici
Pittore qual.fun.IV	Pittore
Tappezziere qual.fun.IV	Operatore per la lavorazione dei materiali non metallici
Tipografo compositore qual.fun.IV	Tipografo compositore
Addetto ai lavori di giardinaggio e pulizia qual.fun.III	Addetto alle lavorazioni
Addetto ai servizi ausiliari e di anticamera qual.fun.III	Addetto ai servizi ausiliari e di anticamera
Addetto alla ristorazione qual.fun.III	Addetto alla ristorazione
Addetto alle lavorazioni qual.fun.III	Addetto alle lavorazioni
Addetto alle attrezzature e pulizie qual.fun.II	Addetto alle attrezzature e pulizie

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Premesso che per effetto del presente accordo sono adottabili dall'Amministrazione civile dell'Interno tutti i profili professionali del DPR n. 1219/1984 e successive modificazioni e integrazioni, le parti convengono, oltre che sulla necessità di istituire i profili contemplati nella Tabella di corrispondenza, anche sulla esigenza di prevedere i seguenti, ulteriori profili professionali :

	Qual.funz.
Direttore coordinatore di servizio sociale	IX
Direttore di servizio sociale	VIII
Direttore statistico	IX
Funzionario statistico	VIII
Collaboratore statistico	VII
Assistente statistico	VI
Direttore amm/vo	IX
Direttore di biblioteca	IX
Esperto di organizzazione	IX
Direttore interprete traduttore	IX
Revisore traduttore interprete	VIII
Analista esperto di sistema	IX
Analista esperto di procedure	IX
Capo sala macchine	VII
Capo addetto ai servizi di vigilanza e custodia	V
Cameriere direttore di sala e di bar	V
Sorvegliante di allevamento	V

Le parti, altresì, convengono sulla necessità di prevedere, nell'ambito del nuovo ordinamento, il profilo di responsabile di mensa, concordando che nelle more di tale istituzione la gestione tecnica delle mense può essere affidata al personale avente qualifica di operatore specializzato per l'alimentazione

DICHIARAZIONE- CONGIUNTA N.2

Le parti convengono che la rideterminazione dei contingenti di profilo previsti dall'art. 1, comma 2, dovrà essere valutata in rapporto agli effetti dell'intero accordo.

98A4549

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Accordo successivo per l'applicazione sperimentale degli articoli 27, quarto comma, e 77 del contratto collettivo nazionale di lavoro Scuola, sottoscritto il 26 febbraio 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della delibera del Consiglio dei Ministri, in data 28 novembre 1997, relativa all'accordo successivo per l'applicazione sperimentale degli articoli 27, quarto comma, e 77 del CCNL del comparto Scuola sottoscritto il 4 agosto 1995;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 26 febbraio 1998 alle ore 12, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), rappresentata dai componenti del Comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL, CISL, UIL, CISAL, USPPI, CGIL/SNS, CISL/SCUOLA, UIL/SCUOLA, UNAMS.

Al termine dei lavori le parti sottoscrivono il presente testo relativo all'accordo successivo per l'applicazione sperimentale degli articoli 27 quarto comma, e 77 del CCNL del comparto scuola firmato il 4 agosto 1995.

ACCORDO SUCCESSIVO PER L'APPLICAZIONE SPERIMENTALE DEGLI ARTT.27, QUARTO COMMA, E 77 DEL CCNL DEL COMPARTO SCUOLA SOTTOSCRITTO IL 4 AGOSTO 1995

ART.1

Nell' a.s.1997-98 si darà luogo ad una applicazione sperimentale degli artt.27, quarto comma, e 77 del CCNL del comparto scuola in vista di una loro successiva piena applicazione. I relativi compensi saranno erogati "una tantum" nell'a.s. 1997-98 ad una quota di personale del comparto scuola, senza effetti permanenti sullo stipendio.

ART.2

Saranno assegnate ai Provveditorati, alle scuole, alle Accademie, ai Conservatori, ai Convitti ed agli Educandati Nazionali le risorse contrattuali del comparto scuola per l'anno 1996, 1997 e 1998 a tal fine disponibili e quelle derivanti dall'abolizione, al 31-12-1997, dei ratei previsti dall'art.67 del CCNL.

Saranno invece assegnate al Ministero le risorse per la gestione dei compensi limitatamente a quanto previsto dal successivo art.4, terzo comma.

Le risorse verranno assegnate ad ogni istituzione in proporzione al numero dei dipendenti in servizio e ad ogni Provveditorato in funzione del numero di dirigenti scolastici e di responsabili amministrativi in servizio nell'ambito provinciale di competenza.

ART.3

Le assegnazioni di risorse di cui all'articolo precedente entreranno a far parte del Fondo di Istituto, con vincolo di utilizzo.

Sulla base di decisioni assunte dalle singole istituzioni scolastiche ed educative assunte con le modalità di cui all'art.72 del CCNL le risorse saranno assegnate con i seguenti criteri:

- per il personale docente, educativo e ATA si dovranno riconoscere prestazioni professionali specificamente connesse all'avvio del processo di autonomia organizzativa e didattica delle predette istituzioni, ivi compresa la relativa attività di progettazione;
- l'erogazione delle somme avverrà sulla base della verifica a consuntivo dei risultati raggiunti, effettuata da parte degli organi delle istituzioni scolastiche ed educative con le modalità previste per la gestione del Fondo d'Istituto. Per Accademie,

Conservatori, Convitti ed Educandati Nazionali le procedure suddette potranno essere eventualmente integrate - ove carenti - con decisioni autonome delle singole istituzioni.

Di conseguenza dette risorse saranno erogate ad un numero di dipendenti compreso tra il 10% ed il 20% del totale complessivo di ciascuna categoria di personale nell'ambito della singola istituzione.

ART.4

Per i dirigenti scolastici e per i responsabili amministrativi, l'assegnazione del compenso viene fatta dal Provveditore sulla base di criteri analoghi a quelli indicati nell'articolo precedente per il personale docente, educativo ed ATA. Tali criteri saranno oggetto di informazione preventiva ai sindacati e di eventuale successivo confronto ai sensi dell'art.8 del CCNL.

In ogni caso il compenso di cui trattasi per i dirigenti scolastici e per i responsabili amministrativi potrà riguardare a livello provinciale una percentuale tra il 10% ed il 20% del personale interessato delle rispettive categorie.

I direttori, i direttori amministrativi e i responsabili amministrativi delle Accademie e dei Conservatori di musica saranno gestiti a livello nazionale dal Ministero della Pubblica Istruzione con gli stessi criteri, modalità e percentuali previsti nei commi precedenti del presente articolo.

ART.5

La erogazione dei compensi ai sensi del presente accordo non dovrà essere considerata alternativa rispetto all'assegnazione dei compensi per attività aggiuntive, retribuite con il Fondo di Istituto, ai sensi degli artt.43, commi 2 e 3, e 54 del CCNL.

ART.6

L'applicazione dei precedenti articoli sarà monitorata dal Servizio di Controllo Interno del Ministero della Pubblica Istruzione, a termini dell'art.71, comma terzo, del CCNL.

ART.7

In parallelo con l'applicazione di quanto sopra, il Ministero della Pubblica Istruzione, al fine anche di acquisire esperienze significative sulle possibili modalità di valutazione della qualità delle prestazioni professionali individuali, in vista della piena

applicazione di quanto previsto dagli artt.27, quarto comma, e 77 del CCNL, avvierà una sperimentazione, selezionando, sulla base di criteri oggetto di informazione preventiva ai sindacati e di successivo eventuale confronto ai sensi dell'art.8 del CCNL, fino a 100 istituzioni che abbiano espresso la disponibilità ad effettuare la sperimentazione medesima. Ciascuna istituzione prescelta dovrà provvedere, sulla base dei criteri e delle metodologie autonomamente deliberate dagli organi di cui all'art.72, secondo comma, del CCNL, ad erogare, alla conclusione dell'a.s. '97/'98, ad una percentuale di dipendenti compresa tra il 10% ed il 20%, compensi per la qualità delle prestazioni professionali individuali, ripartendo a tal fine le risorse assegnate a ciascuna istituzione, sia ai sensi del precedente articolo 2 sia in base alla ripartizione tra le istituzioni partecipanti alla sperimentazione della somma a tale titolo prevista a carico del Fondo Nazionale istituito dall'art.71, punto 2, lettera a) del CCNL.

ART.8

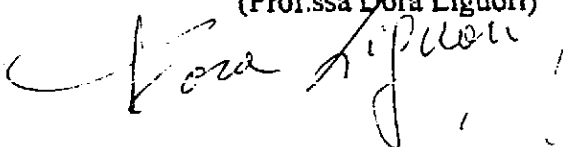
Tale sperimentazione sarà monitorata da un apposito Osservatorio a composizione mista (Ministero, ARAN, OO.SS.) da nominarsi, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo, da parte del Ministro della Pubblica Istruzione, d'intesa con l'ARAN e le OO.SS..

ART.9

Le somme disponibili derivanti dalla piena applicazione dell'art. 68, secondo comma del CCNL, saranno successivamente accertate da una apposita Commissione contrattuale, costituita dall'ARAN, dal Ministero della Pubblica Istruzione e dal Ministero del tesoro per la parte pubblica e dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo per la parte sindacale, al fine di garantire la messa a regime del finanziamento e consentire quindi ulteriori forme di applicazione degli artt.27, quarto comma, e 77 del CCNL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti confermano l'impegno assunto nella dichiarazione congiunta n.1 allegata al CCNL della scuola, secondo biennio, firmato l'1-8-1996.

UNIONE ARTISTI
U.N.A.M.S.
Unione Nazionale Arte Musica Spettacolo
Viale delle Province, 184
00162 ROMA
Tel. 06 - 44240965 - 44290892 Fax 06 - 44291557

DICHIARAZIONE A VERBALE

Questa Organizzazione sindacale non condivide la distribuzione delle risorse assegnate alle Accademie e Conservatori, poichè non si è tenuto conto del maggior risparmio derivante dall'abolizione degli scatti di anzianità relativi ai docenti di tali Istituzioni di alta cultura, che avevano cadenza annuale rispetto ai docenti delle scuole secondarie che avevano scatti di anzianità biennali.

Roma, 7 Novembre 1997.

Il Segretario Generale Unione Artisti-UNAMS
(Prof.ssa Dora Liguori)

98A4550

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Accordo successivo ai sensi degli articoli 21, comma 5, e 45, comma 6 del comparto «Aziende», sottoscritto il 26 febbraio 1998

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della delibera del Consiglio dei Ministri, in data 5 novembre 1997, relativa all'Accordo previsto dagli articoli 21, comma 5, e 45 comma 6, del CCNL, del Comparto «Aziende» stipulato il 5 aprile 1996, concernente la disciplina delle tipologie di orario di lavoro in sede di contrattazione decentrata;

A seguito della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo, e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 26 febbraio 1998 alle ore 15, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), rappresentata dai componenti del Comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CIDA, CISAL, CONFSAL, RDB-CUB, UGL, UNIONQUADRI, USPPI, F.P./CGIL, CISL/Aziende, UIL/Pubbliche amministrazioni, CISAL/Aziende, FABI/SADCADEP, SAD/AIMA, RDB/Aziende, UGL/Aziende.

Al termine dei lavori le parti sottoscrivono il presente testo relativo alle norme volte a disciplinare le tipologie di orario di lavoro per il personale del comparto delle Aziende di Stato.

ACCORDO SUCCESSIVO AI SENSI DEGLI ARTT. 21, COMMA 5 E 45, COMMA 6, DEL CCNL DEL COMPARTO AZIENDE SOTTOSCRITTO IL 5 APRILE 1996

Premesso che l'art. 21, comma 5, del CCNL del comparto del personale delle Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo rinvia ad un accordo successivo il completamento della disciplina contrattuale di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nel rispetto della legge n. 724 del 23 dicembre 1994 e del d.lgs. n. 29 del 1993; che, inoltre, ai sensi dell'art. 72, comma 3, del medesimo CCNL, tale accordo non può comportare costi aggiuntivi, nè altri oneri a carico delle parti;

ritenuto che, in relazione a particolari esigenze di servizio, possono essere adottate ulteriori tipologie di orario anche non individuate dal citato CCNL, per le quali deve essere prevista una specifica disciplina;

tenuto conto che la peculiarità istituzionale e organizzativa delle amministrazioni presenti nel comparto rende necessario prevedere una contrattazione a livello aziendale degli istituti relativi all'orario di lavoro e che all'interno di ciascuna Azienda possono coesistere diverse tipologie di orario, anche al fine di potenziare e migliorare la qualità dei servizi da erogare agli utenti;

visto l'art. 45, comma 6, del CCNL che per il Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco rimette ad un accordo successivo la verifica della possibilità di modificare all'interno delle turnazioni le modalità di recupero dell'incremento delle prestazioni richieste;

le parti concordano quanto segue:

Art. 1

1. In attuazione dell' art. 21, comma 5, del CCNL verranno definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale presso ciascuna Azienda o Amministrazione autonoma del comparto i seguenti istituti relativi all'orario di lavoro:

- ulteriori tipologie di orario rispetto a quelle previste dall'art. 21, comma 3, del CCNL;
- recuperi e ritardi;
- intervallo mensa;
- reperibilità.

Art. 2

1. Ai sensi degli artt. 8, 9 e 21, comma 2, del CCNL, la disciplina relativa all'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro rimane definita, a seguito di informazione, in sede di esame congiunto effettuato da ciascuna Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale devono essere opportunamente valutate specifiche esigenze del personale, per motivazioni adeguatamente documentate. Vanno inoltre tenute in considerazione le proposte formulate dai Comitati per le Pari Opportunità, istituiti presso ciascuna Azienda.

Art. 3

1. Per il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, a termini dell'art. 45, comma 6 del CCNL, le parti, a seguito dell'incremento delle dotazioni organiche, hanno accertato la possibilità di modificare all'interno delle turnazioni le modalità di recupero dell'incremento delle prestazioni richieste in relazione al numero dei turni diurni e notturni, di cui allo stesso articolo, comma 3, lett. b) e c) del CCNL.
2. Le nuove modalità di recupero dell'incremento delle prestazioni di cui al precedente comma vengono individuate in sede di contrattazione decentrata aziendale, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto quelli previsti dal CCNL. Tali nuove modalità verranno applicate a partire dalla data di stipula dell'accordo decentrato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti riconoscono l'esistenza di un problema relativo all'erogazione di buoni pasto al personale del comparto Aziende e si impegnano ad affrontarlo in successivi incontri, da avviare entro il 10 novembre p.v.

98A4551

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(1651481) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI - DE LUCA
Via A. Herio, 21

◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A

◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V. Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang. via Gramsci)

◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonv. Occidentale, 10

◇ **TERAMO**
LIBRERIA DE LUCA
Via Riccitelli, 6

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69

◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A. Daniele, 27

◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 70/A

◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C

◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V. Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11

◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30-32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47

◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F. Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71

◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29-33

◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA
Via Raiola, 69/D

◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

◇ **NAPOLI**
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20-23
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168-170
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75
LIBRERIA I.B.S.
Salita del Casale, 18

◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51;

◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
GIURIDICA EDINFORM
Via delle Scuole, 38

◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15

◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16-18

◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12

◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Berengario, 60

◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160

◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

◇ **TRIESTE**
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall. Tergesteo)
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30

◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
LIBRERIA EDICOLA CARINCI
Piazza Madonna della Neve, s.n.c.

◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28-30

◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8

◇ **ROMA**
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G. Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68-70
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027

◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

◇ **VITERBO**
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Loc. Pietrare
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37-38

◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R

◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI - DI VIALE
Viale Matteotti, 43/A-45

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA LORENZELLI
Via G. D'Alzano, 5

◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

◇ **BRESSO**
LIBRERIA CORRIDONI
Via Corridoni, 11

◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15

◇ **CREMONA**
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72

◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Pulicelli, 1 (ang. p. risorgimento)
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA - DI LAZZARINI
Corso Mart. Liberazione, 100/A

◇ **LIPOMO**
EDITRICE CESARE NANI
Via Statale Briantea, 79

◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a.s.
Via Defendente, 32

◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele II, 13-15

◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

◇ **PAVIA**
LIBRERIA GALASSIA
Corso Mazzini, 28

◇ **SONDRIO**
LIBRERIA MAC
Via Caimi, 14

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA - DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4-5-6

◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8

◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6

◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34

◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Via Ugo Bassi, 38

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81-83

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE I.C.A.P.
Via Vittorio Emanuele, 19

◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122

◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14

◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10

◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32

◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17

◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

◇ **VERCELLI**
CARTOLIBRERIA COPPO
Via Galileo Ferraris, 70

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16

◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16

◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Corso Garibaldi, 38/A

◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14

◇ **FOGGIA**
LIBRERIA PATIERNO
Via Dante, 21

◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30

◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126

◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30-32

◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19

◇ **SASSARI**
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42

SICILIA

◇ **ACIREALE**
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8-10
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194

◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17

◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111

◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106-108

◇ **CATANIA**
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56
LIBRERIA RIOLO FRANCESCA
Via Vittorio Emanuele, 137

◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132-134

◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55

◇ **PALERMO**
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15-19
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA DARIO FLACCOVIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225

◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259

◇ **SIRACUSA**
LA LIBRERIA DI VALVO E SPADA
Piazza Euripide, 22

◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42

◇ **FIRENZE**
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46/R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22/R
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84-86/R

◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA
Via Mille, 6/A

◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23-27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B

◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45-47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37

◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19

◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13

◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37

◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25

◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via delle Terme, 5-7

◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41

◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53

◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **BELLUNO**
LIBRERIA CAMPDEL
Piazza Martiri, 27/D

◇ **CONEGLIANO**
LIBRERIA CANOVA
Via Cavour, 6/B

◇ **PADOVA**
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42

◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2

◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31

◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI
EDITORIALI I.P.Z.S.
S. Marco 1893/B - Campo S. Fantin

◇ **VERONA**
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5

◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1998

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 1998 i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1998 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1998

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:
- annuale ..... L. 484.000
- semestrale ..... L. 275.000

Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:
- annuale ..... L. 396.000
- semestrale ..... L. 220.000

Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:
- annuale ..... L. 110.000
- semestrale ..... L. 66.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:
- annuale ..... L. 102.000
- semestrale ..... L. 66.500

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:
- annuale ..... L. 260.000
- semestrale ..... L. 143.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:
- annuale ..... L. 101.000
- semestrale ..... L. 65.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale ..... L. 254.000
- semestrale ..... L. 138.000

Tipo F - *Completo*. Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):
- annuale ..... L. 1.045.000
- semestrale ..... L. 565.000

Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso il tipo A2):
- annuale ..... L. 935.000
- semestrale ..... L. 495.000

Integrando con la somma di **L. 150.000** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1998.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L. 1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L. 2.800
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L. 154.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L. 100.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L. 8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1998
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	L. 1.300.000
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	L. 1.500
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	L. 4.000

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%.

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L. 451.000
Abbonamento semestrale	L. 270.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, *compresi i supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082146/85082189